

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 214/14



Jarosław Witkowski

Radca prawny z praktyką z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, członek Okręgowej Izby Radców Prawnych w Krakowie, doktorant w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Comments on the Judgment of the Polish Supreme Court of 25 August 2015, II PK 214/14

The judgment of the Supreme Court of 25 August 2015, II PK 214/14, confirmed the notion – previously expressed by judges – that decisions made by an employer without consultation with a relevant trade union are not voidable where such a union failed to submit a trimonthly report on the number of its members. The Court also held that if an employer seeks to rely on such a failure (pursuant to the Act on trade unions) to dispute the union's authority despite earlier acknowledgment thereof, such an action shall be examined through the prism of socio-economic purpose of the right. It is the opinion of the author that whilst the first view is to be assessed positively, the other seems not to be grounded in the current state of the law.

Nieprzedstawienie przez organizację związkową kwartalnej informacji o liczbie członków powoduje, że organizacji związkowej nie przysługują uprawnienia ustawowe, a pracodawca jest zwolniony z obowiązku współdziałania z taką organizacją. Dotyczy to także uprawnień indywidualnych przysługujących działaczom związkowym, w tym szczególnej ochrony zatrudnienia. Jeżeli organizacja związkowa nie przekazała informacji o liczbie członków, pracodawca nie ma obowiązku pytania jej o zgodę na rozwiązanie umowy z działaczem związkowym. Jeżeli jednak

pracodawca już zapyta o liczbę członków, to powoływanie się następnie przez niego na nieprzystąpienie organizacji związkowej uprawnień ustawowych może być uznane za niezasadnione (art. 8 kodeksu pracy).

1. Wprowadzenie

Glosowany wyrok Sądu Najwyższego¹ utrwała pogląd wyrażony przez orzecznictwo², że

1 Wyrok SN z dnia 25 sierpnia 2015 r. II PK 214/14, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 11, s. 562.

2 Wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 201/13, „Monitor Prawa Pracy”

nieprzedstawienie kwartalnej informacji o liczbie członków organizacji związkowej, o której to informacji mowa w art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych³ (dalej: u.z.z.) nie powoduje wadliwości czynności podjętych przez pracodawcę bez współdziałania z organizacją związkową, aż do czasu przedstawienia tej informacji. Równocześnie Sąd Najwyższy po raz pierwszy w orzecznictwie potwierdził, że pozbawienie organizacji związkowej uprawnień przewidzianych w ustawie o związkach zawodowych spowodowane nieprzedstawieniem informacji o łącznej liczbie członków obejmuje również uprawnienia działaczy tej organizacji, w tym przysługującą im szczególną ochronę trwałości stosunku pracy. Zatem pracodawca jest zwolniony z obowiązku pytania o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym. Dotychczas tego typu poglądy pojawiały się jedynie w doktrynie⁴. W orzecznictwie problem ten został dostrzeżony zaledwie raz⁵. Obecnie jednak w głosowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że uznanie przez pracodawcę organizacji związkowej pomimo braku kwartalnej informacji o łącznej liczbie jej członków może powodować, że późniejsze powoływanie się przez pracodawcę na nieprzysługiwanie tej organizacji związkowej uprawnień wynikających z ustawy o związkach zawodowych będzie oceniane przez pryzmat art. 8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy⁶ (dalej k.p.), tj. przez pryzmat sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego. Nowe poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w głosowanym orzeczeniu są niezwykle istotne z praktycznego punktu widzenia, tj. możliwości rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z dzia-

łaczem związkowym objętym szczególną ochroną trwałości stosunku pracy bez konieczności uzyskania zgody chroniącej go organizację związkowej.

2. Stan faktyczny

Powódka była pracownicą zespołu szkół zawodowych oraz członkiem międzyzakładowej organizacji związkowej. Na mocy uchwały z dnia 4 kwietnia 2012 r. została objęta szczególną ochroną trwałości stosunku pracy na okres kadencji od dnia 4 kwietnia 2013 r. do dnia 4 kwietnia 2016 r. O uchwale tej pracodawca został poinformowany pismem z dnia 6 kwietnia 2012 r. Międzyzakładowa organizacja związkowa nie dopełniła obowiązku wynikającego z art. 25¹ ust. 2 u.z.z. i kwartalną informację o łącznej liczbie swoich członków za I i II kwartał 2013 r. przekazała nie zespołowi szkół zawodowych, lecz wydziałowi oświaty w starostwie powiatowym, który to wydział nie był pracodawcą powódki. Kwartalną informację o łącznej liczbie swoich członków międzyzakładowa organizacja związkowa przedstawiła zespołowi szkół zawodowych – tj. pracodawcy powódki – dopiero w dniu 1 października 2013 r. Pracodawca wcześniej, bowiem pismem z dnia 15 kwietnia 2013 r. wystąpił do międzyzakładowej organizacji związkowej z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Pismem z dnia 26 kwietnia 2013 r. międzyzakładowa organizacja związkowa odmówiła udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. W dniu 9 lipca 2013 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę. Powódka złożyła odwołanie od wypowiedzenia do sądu I instancji. Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2013 r. sąd ten oddalił powództwo o przywrócenie powódki do pracy. Wskazał on, że przyczyna podana w wypowiedzeniu – likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska starszego specjalisty ds. osobowych – była konkretna i rzeczywista. Nadto nieprzedstawienie przez międzyzakładową organizację związkową kwartalnej informacji o łącznej liczbie jej członków spowodowało, że czynność podjęta przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją nie jest wadliwa aż do dnia przedstawienia wymaganej informacji. Dlatego też do dnia 1 października 2013 r. zespół szkół zawodowych był zwolniony

2014, nr 7, s. 338; wyrok SN z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 56/13, Legalis nr 745623; uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12, OSNAPiUS 2013, nr 9–10, poz. 101.

3 Tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 z późn. zm.

4 M. Bosak, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2015, art. 25¹; J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014, art. 25¹, nb. 8–9.

5 Wyrok SN z dnia 6 października 2011 r., III PK 17/11, OSNAPiUS 2012, nr 21–22, poz. 257.

6 Tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 502 z późn. zm.

z obowiązku współdziałania z międzyzakładową organizacją związkową, a doręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę, nie naruszył przepisów o szczególnej ochronie związkowej powódki. Od wyroku sądu I instancji (rejonowego) powódka wniosła apelację. Wyrokiem z dnia 27 marca 2014 r.

dnia przedstawienia kwartalnej informacji o łącznej liczbie jej członków. Zaznaczył nadto, że zwolnienie pracodawcy z obowiązku współdziałania z organizacją związkową obejmuje także konieczność uzyskania przez pracodawcę zgody na rozwiązanie stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą za-



Nieprzekazanie kwartalnej informacji o łącznej liczbie członków organizacji związkowej uprawnia pracodawcę do przyjęcia wniosku, że istniejąca u niego organizacja związkowa nie spełnia wymagań przewidzianych w art. 251 ust. 1 u.z.z., a zatem nie ma on obowiązku współdziałania z nią przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunku pracy, wynikającego z art. 32 u.z.z.

sąd II instancji (okręgowy) oddalił apelację powódki, podziеляjąc stanowisko sądu I instancji i stwierdzając jednocześnie, że na skuteczność ochrony przysługującej działaczowi związkowemu nie mają wpływu czynności pracodawcy, który zwraca się z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę. W ocenie sądu okręgowego podjęcie przez pracodawcę działań w zakresie współdziałania z organizacją związkową w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy jest prawnie obojętne z punktu widzenia przepisów o rozwiązywaniu i wypowiedzaniu umów o pracę. Od wyroku sądu II instancji powódka wniosła skargę kasacyjną.

3. Stanowisko Sądu Najwyższego

Sąd Najwyższy uznał skargę kasacyjną powódki za zasadną. W uzasadnieniu wskazał, iż sąd II instancji trafnie stwierdził, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z organizacją związkową, aż do

rzędu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy nie jest bowiem autonomicznym uprawnieniem osobistym tych osób, wymienionych w art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z., lecz pochodną uprawnień przyznanych organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej 10 osób. Nieprzekazanie kwartalnej informacji o łącznej liczbie członków organizacji związkowej uprawnia pracodawcę do przyjęcia wniosku, że istniejąca u niego organizacja związkowa nie spełnia wymagań przewidzianych w art. 251 ust. 1 u.z.z., a zatem nie ma on obowiązku współdziałania z nią przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunku pracy, wynikającego z art. 32 u.z.z. W takim przypadku pracownik, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z., nie korzysta ze szczególnej ochrony trwałości

stosunku pracy nawet wtedy, gdy pracodawca został poinformowany o objęciu tego pracownika szczególną ochroną przed kwartałem, za który organizacja związkowa nie dopełniła powyższego obowiązku. Sąd Najwyższy negatywnie wypowiedział się jednak o opinii sądu II instancji, iż zachowanie pracodawcy polegające na wystąpieniu do międzyzakładowej organizacji związkowej o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódką jest irrelewantne dla oceny zasadności roszczenia powódki. W ocenie Sądu Najwyższego takie zachowanie pracodawcy może podlegać ocenie z punktu widzenia kryteriów zastosowania art. 8 k.p., bowiem w rozpatrywanym przypadku pracodawca zachował się tak, jakby nadal traktował międzyzakładową organizację związkową, której chronionym członkiem była powódka, jako organizację, której przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej i której wskazani członkowie podlegają szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. Dlatego też w ocenie Sądu Najwyższego sąd II instancji powinien zważyć, czy doszło do nadużycia prawa przysługującego pracodawcy z uwagi na cele szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracownika takiego jak powódka. W efekcie Sąd Najwyższy uchylił wyrok sądu II instancji i przekazał mu sprawę do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

4. Dotychczasowe stanowisko doktryny i orzecznictwa w kwestii nieprzedstawienia pracodawcy przez organizację związkową kwartalnej informacji o łącznej liczbie jej członków

W orzecznictwie już wcześniej konsekwentnie wskazywano, że nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 u.z.z., powoduje, że nie są wadliwe jakiegokolwiek czynności – zarówno z zakresu indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy – podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji. W odniesieniu do czynności polegającej na wypowiedzeniu umowy o pracę oznacza to, że informacja o liczbie członków zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej przekazana

po terminie określonym w art. 25¹ ust. 2 u.z.z. jest skuteczna w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę złożonego po jej uzyskaniu przez pracodawcę. Informacja przekazana po tym terminie i już po złożeniu przez pracodawcę wypowiedzenia umowy nie ma wpływu na prawidłowość takiego wypowiedzenia, także wtedy, gdy organizacja związkowa mogła udowodnić, że zrzeszała liczbę członków wymaganą przez art. 25¹ ust. 1, art. 34 ust. 2 lub art. 34² ust. 2 u.z.z.⁷ Pogląd ten był wyrażany w doktrynie już wcześniej⁸, jak również wyrażany jest obecnie⁹. Należy jednak zaznaczyć, że część przedstawicieli doktryny nie podzielała i nie podziela tego stanowiska¹⁰. Głosowane orzeczenie częściowo zatem wpisuje się ugruntowaną linię orzeczniczą, a dodatkowo zawiera nowe poglądy, które są przedmiotem rozważań zawartych w niniejszej glosie.

5. Ocena stanowiska Sądu Najwyższego

W głosowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy zajął stanowisko względem trzech spraw. Po pierwsze potwierdził, że nieprzedstawienie informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z., nie powoduje wadliwości czynności podjętych przez pracodawcę bez

7 Wyrok SN z dnia 19 sierpnia 2015 r., II PK 208/14, Legalis nr 1337513; wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 201/13, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 7, s. 338; wyrok SN z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 56/13, Legalis nr 745623; uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12, OSNAPiUS 2013, nr 9–10, poz. 101; wyrok SN z dnia 6 października 2011 r., III PK 17/11, OSNAPiUS 2012, nr 21–22, poz. 257.

8 G. Orłowski, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych* (w:) J. Wrątny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, art. 25¹, nb. 2–3.

9 M. Bosak, *Ustawa o związkach...*, dz. cyt., art. 25¹; J. Żołyński, *Ustawa o związkach...*, dz. cyt., art. 25¹, nb. 8–9; tenże, *Zmiana liczby członków związku zawodowego w trakcie biegu kwartału a status prawny związku zawodowego – glosa do Wyroku SN z 19.8.2015 r., II PK 208/14*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 3, s. 164.

10 K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych* (w:) tegoż, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, art. 25¹, nb. 2.2; A.M. Świątkowski, *Domniemanie zaprzestania działalności związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 11, s. 607 i n.

współdziałania z organizacją związkową – aż do czasu przedstawienia tej informacji. Po drugie wskazał, że pozbawienie organizacji związkowej uprawnień przewidzianych w ustawie o związkach zawodowych spowodowane nieprzedstawieniem informacji o łącznej liczbie członków obejmuje również uprawnienia działaczy tej organizacji – w tym przysługującą im szczególną ochronę trwałości stosunku pracy. Po trzecie wskazał, że uznanie przez pracodawcę organiza-

stanie ono pominięte. Rozważania zawarte w niniejszej glosie skoncentrują się na sprawach drugiej i trzeciej, tj. na nowych wypowiedziach judykatury, które nie były jeszcze analizowane przez doktrynę.

Wskazując, że pozbawienie organizacji związkowej uprawnień przewidzianych w ustawie o związkach zawodowych spowodowane nieprzedstawieniem informacji o łącznej liczbie jej członków obejmuje również uprawnienia działaczy tej orga-



Pozbawienie organizacji związkowej uprawnień przewidzianych w ustawie o związkach zawodowych spowodowane nieprzedstawieniem informacji o łącznej liczbie jej członków obejmuje również uprawnienia działaczy tej organizacji, w tym przysługującą im szczególną ochronę zatrudnienia.

cji związkowej pomimo braku kwartalnej informacji o liczbie jej członków może powodować, że późniejsze powoływanie się przez pracodawcę na nieprzystąpienie tej organizacji związkowej uprawnień wynikających z ustawy o związkach zawodowych będzie oceniane przez pryzmat art. 8 k.p., tj. przez pryzmat sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego.

Stanowisko Sądu Najwyższego dotyczące pierwszej sprawy nie jest nowe i było już przedmiotem rozważań doktryny¹¹ i orzecznictwa¹², dlatego zo-

nizacji, w tym przysługującą im szczególną ochronę zatrudnienia, Sąd Najwyższy argumentował, iż szczególna ochrona trwałości stosunku pracy nie jest autonomicznym uprawnieniem osobistym tych osób, wymienionych w art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z., lecz pochodną uprawnień przyznanych organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej 10 osób. Nieprzekazanie kwartalnej informacji o łącznej liczbie członków organizacji związkowej uprawnia pracodawcę do przyjęcia wniosku, że istniejąca u niego organizacja związkowa nie spełnia wymagań przewidzianych w art. 25¹ ust. 1 u.z.z., a zatem nie ma on obowiązku współdziałania z nią przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunku pracy, wynikającego z art. 32 u.z.z. W takim przypadku pracownik,

11 M. Bosak, *Ustawa o związkach...*, dz. cyt., art. 25¹; J. Żołyński, *Ustawa o związkach...*, dz. cyt., art. 25¹, nb. 8. Odmiennie stanowisko prezentują: K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach...*, dz. cyt., art. 25¹, nb. 2.2; A.M. Świątkowski, *Domniemanie zaprzestania...*, dz. cyt., s. 607 i n.

12 Wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 201/13, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 7, s. 338; wyrok SN z dnia 20 listopada

2013 r., II PK 56/13, Legalis nr 745623; uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12, OSNAPiUS 2013, nr 9–10, poz. 101.

o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z., nie korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawet wtedy, gdy pracodawca został poinformowany o objęciu go szczególną ochroną przed kwartałem, za który organizacja związkowa nie dopełniła powyższego obowiązku. Powyższe stanowisko Sądu Najwyższego zasługuje na akceptację, na co wskazują następujące argumenty.

Artykuł 25¹ ust. 1 u.z.z. *expressis verbis* stanowi, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej określoną liczbę członków. *Lege non distinguente* regulacja ta dotyczy wszystkich uprawnień zakładowej organizacji związkowej¹³, chyba że odrębny przepis będzie przewidywał w tej mierze wyjątek. Dodatkowo *a contrario* żadne uprawnienie nie będzie przysługiwało zakładowej organizacji związkowej niezrzeszającej określonej liczby członków¹⁴, chyba że znów odrębny przepis będzie przewidywał w tej mierze wyjątek. Artykuł 32 u.z.z. co prawda nie został umieszczony w rozdz. 3 u.z.z. „Uprawnienia związków zawodowych”, nie oznacza to jednak, że przepis ten nie dotyczy uprawnienia organizacji związkowej. Uprawnienia związków zawodowych znajdują się również w przepisach umieszczonych poza rozdz. 3 u.z.z. Artykuł 26 pkt 1 u.z.z. *explicit* stanowi, że do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w prawie pracy. Przykładem takiej indywidualnej sprawy pracowniczej jest wyrażenie zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z imieniem wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy (art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z.). Tego typu wskazanie jest

uprawnieniem zakładowej organizacji związkowej, co *implicit* wynika z art. 32 ust. 8 u.z.z. W konsekwencji Sąd Najwyższy – kierując się argumentem *ad iudicium* – słusznie zauważył, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 32 u.z.z. jest pochodną uprawnień przyznanych organizacji związkowej, a nie autonomicznym uprawnieniem osobistym tych osób. Wynika to już z wykładni literalnej tej regulacji, która szczególną ochronę trwałości stosunku pracy w sposób nierozwalny wiąże z działaniem zakładowej organizacji związkowej. Sąd Najwyższy słusznie również podkreślił, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy wymaga spełnienia dwóch przesłanek: konieczne jest zarówno wskazanie pracownika przez zarząd zakładowej organizacji związkowej w którykolwiek ze sposobów opisanych w art. 32 u.z.z. (ewentualnie posiadanie przez tego pracownika statusu, o którym mowa w art. 32 ust. 8 u.z.z.), jak i zrzeszanie przez zakładową organizację związkową co najmniej 10 członków wskazanych w art. 25¹ ust. 1 u.z.z. Obie te przesłanki muszą być spełnione kumulatywnie. Trafnie zatem Sąd Najwyższy stwierdził, że przesłanie pracodawcy przez organizację związkową informacji o objęciu danego pracownika szczególną ochroną trwałości stosunku pracy nie jest wystarczające, jeśli organizacja związkowa nie ma liczby członków wymaganej w art. 25¹ ust. 1 u.z.z. *Ratio legis* art. 32 ust. 2 u.z.z. jest potwierdzenie przez związek zawodowy, że nadal jest on uprawniony do korzystania ze swoich praw przewidzianych w przepisach prawa pracy. Zejście przez zakładową organizację związkową poniżej liczby członków wymaganej w art. 25¹ ust. 1 u.z.z. skutkuje niemożnością korzystania przez nią z uprawnień przyznanych organizacjom związkowym w przepisach prawa pracy, chyba że odrębne regulacje stanowią inaczej. Taki tok myślenia ma swoje uzasadnienie w doświadczeniu życiowym. Kadencja członków zarządu zakładowej organizacji związkowej najczęściej trwa kilka lat. W tak długim okresie zmiana liczebności członków zakładowej organizacji związkowej jest czymś naturalnym. Dlatego Sąd Najwyższy zasadnie stwierdził, że sam fakt przekazania pracodawcy przez organizację związkową informacji o objęciu danego pracow-

13 K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach...*, dz. cyt., art. 25¹, nb. 1.2.

14 Tamże, art. 25¹, nb. 1.2.

nika szczególną ochroną trwałości stosunku pracy przed kwartałem, za który organizacja związkowa nie dopełniła powyższego obowiązku, z prawnego punktu widzenia nie decyduje o niczym. W takim przypadku nie dochodzi bowiem do kumulatywnego spełnienia obu przesłanek opisanych powyżej. Można by tutaj zarzucić Sądowi Najwyższemu, że samo przekazanie kwartalnej informacji o łącznej liczbie członków danej organizacji związkowej jest prawnie irrelevantne, bowiem wykładnia literalna art. 25¹ ust. 1 w zw. z ust. 2 u.z.z. wskazuje, że do nabycia i utrzymania uprawnień decydujący jest stan faktyczny, tj. rzeczywista liczba członków danej organizacji związkowej. Słusznie jednak Sąd Najwyższy posłużył się w tej kwestii domniemaniem, że nieprzekazanie kwartalnej informacji o łącznej liczbie członków organizacji związkowej uprawnia pracodawcę do przyjęcia wniosku, iż istniejąca u niego organizacja związkowa nie spełnia wymagań przewidzianych w art. 25¹ ust. 1 u.z.z. Organizacja związkowa nie ma faktycznego interesu w ukrywaniu stanu swojej liczebności, dopóki przekracza on limit wskazany w art. 25¹ ust. 1 u.z.z. Taki interes faktyczny pojawia się dopiero w momencie zejścia poniżej tej granicy liczebności. Ponadto liczba członków organizacji związkowej nie może pozostawać tajna. Jak wskazuje argument, z konsekwencji taki stan rzeczy prowadziłyby do absurdu. Jeśli bowiem art. 25¹ ust. 1 u.z.z. uzależnia przyznanie zakładowej organizacji związkowej ustawowych uprawnień od liczby jej członków, to utrzymujący się stan niewiedzy prowadziłyby do tego, że nigdy nie byłoby wiadomo, czy danej zakładowej organizacji związkowej takie uprawnienia są przynależne, czy też nie. Taki stan rzeczy byłby nie do zaakceptowania w praktyce stosunków przemysłowych, gdzie pewność jest dobrem samym w sobie. Należy przecież równoległe mieć na uwadze, że pracodawca nie ma żadnego instrumentu prawnego umożliwiającego weryfikację, czy działająca u niego organizacja związkowa może wykonywać uprawnienia organizacji związkowej¹⁵. Co więcej –

15 Tamże, art. 25¹, nb. 2.3; G. Orłowski, *Komentarz do ustawy o związkach...*, dz. cyt., art. 25¹, nb. 2; J. Żołyński, *Ustawa o związkach...*, dz. cyt., art. 25¹, nb. 11.

inaczej niż np. w przypadku art. 30 ust. 2¹ u.z.z. – przepisy prawa nie przewidują wprost skutków zaniedbania przez organizacje związkowe obowiązku kwartalnego informowania o łącznej liczbie swoich członków¹⁶. W takim razie uznanie, że art. 25¹ ust. 2 u.z.z. nie ma znaczenia, jest złamaniem zakazu wykładni *per non est*. Jak więc widać, stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w glosowanym orzeczeniu jest trafne i racjonalne, również w odniesieniu do międzyzakładowej organizacji związkowej – gdyż taka występowała w stanie faktycznym rozpatrywanej sprawy – co *explicite* wynika z art. 34 ust. 1 i ust. 2 u.z.z.

Oddzielnie należy rozpatrzyć sytuację uznania przez pracodawcę organizacji związkowej mimo braku kwartalnej informacji o łącznej liczbie jej członków. Taki stan rzeczy może powodować, że późniejsze powoływanie się przez pracodawcę na nieprzysługiwanie tej organizacji uprawnień wynikających z ustawy o związkach zawodowych powinno być oceniane przez pryzmat art. 8 k.p. Sąd Najwyższy argumentował, że w takim przypadku pracodawca zachowuje się tak, jakby nadal traktował międzyzakładową organizację związkową, której chronionym członkiem była powódka, jako organizację, której przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej i której wskazani członkowie podlegają szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. Dlatego też zachowanie pracodawcy polegające na wystąpieniu do międzyzakładowej organizacji związkowej o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódką nie było irrelevantne dla oceny zasadności roszczenia powódki. Powyższy pogląd był już wcześniej wyrażony w doktrynie¹⁷. To zapatrywanie – zarówno Sądu Najwyższego, jak i doktryny – należy uznać za błędne.

W pierwszej kolejności trzeba zaprotestować przeciwko zaznaczeniu¹⁸, iż Sąd Najwyższy już wcześniej zwrócił uwagę, że takie zachowanie pracodawcy

16 G. Orłowski, *Komentarz do ustawy o związkach...*, dz. cyt., art. 25¹, nb. 2.

17 J. Żołyński, *Ustawa o związkach...*, dz. cyt., art. 25¹, nb. 10.

18 Tamże, art. 25¹, nb. 10; wyrok SN z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 214/14, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 11, s. 562.

można ocenić jako nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art 8 k.p. Sąd Najwyższy¹⁹ niczego takiego dotąd nie stwierdził. Takie stwierdzenie wyraził jedynie sąd II instancji²⁰. Sąd Najwyższy wskazał, że sąd II instancji wyraził takie zapatrywanie, ale na skutek braku zarzutu naruszenia art. 8 k.p. w skardze kasacyjnej Sąd Najwyższy nie może pod-

pryzmat art. 25¹ ust. 2 u.z.z. Regulacja ta bowiem ustanawia obowiązek zakładowej organizacji związkowej, a nie obowiązek pracodawcy. Pracodawca nie ma obowiązku dopominać się o kwartalną informację o łącznej liczbie członków zakładowej organizacji związkowej. Pracodawca co najwyżej może zwrócić się z zapytaniem, ale takie działanie pra-



Pracodawca w praktyce nie ma żadnego instrumentu prawnego umożliwiającego weryfikację, czy działająca u niego organizacja związkowa może wykonywać uprawnienia organizacji związkowej.

dać kontroli kasacyjnej prawidłowości tej podstawy zaskarżonego orzeczenia. Ergo Sąd Najwyższy w ogóle nie wypowiedział się o trafności zapatrywania sądu II instancji i używanie w tym zakresie argumentu z autorytetu jest nadużyciem.

Odnosząc się zaś merytorycznie do poglądu Sądu Najwyższego, należy podkreślić element zaznaczony już wcześniej. Pracodawca w praktyce nie ma żadnego instrumentu prawnego umożliwiającego weryfikację, czy działająca u niego organizacja związkowa może wykonywać uprawnienia organizacji związkowej²¹. W takim stanie prawnym uznanie przez pracodawcę organizacji związkowej pomimo braku kwartalnej informacji o łącznej liczbie jej członków może być co najwyżej traktowane jako działanie „ostrożnościowe” pracodawcy. W żadnym jednak wypadku nie może być rozpatrywane przez

pracodawcy jest fakultatywne i irrelewantne z punktu widzenia art. 25¹ ust. 2 u.z.z. Odmienna interpretacja – tj. przyjęta przez Sąd Najwyższy – prowadzi do złamania zasady wykładni *per non est*, bowiem regulacja ta nie miałaby żadnego znaczenia. Nadto zapatrywanie to byłoby wykładnią *contra legem*. Artykuł 25¹ ust. 1 i ust. 2 u.z.z. ani *explicite*, ani *implicite* nie wiążą uprawnień zakładowej organizacji związkowej z zachowaniem pracodawcy. Na gruncie tych regulacji wola pracodawcy uznania zakładowej organizacji związkowej jest pozbawiona znaczenia prawnego. Prawne znaczenie mają jedynie faktyczna łączna liczba członków danej organizacji związkowej oraz złożenie przez zakładową organizację związkową kwartalnej informacji o łącznej liczbie jej członków. W konsekwencji późniejsze powoływanie się przez pracodawcę na nieprzysługiwanie tej organizacji związkowej uprawnień wynikających z ustawy o związkach zawodowych nie może być oceniane przez pryzmat sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, pracodawca nie korzysta bowiem tutaj z żadnego prawa, a tym bardziej go nie nadużywa. Pracodawca po prostu nie ma prawa uznania zakładowej organizacji związkowej za organizację związkową, o której mowa

19 Wyrok z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 56/13, Legalis nr 745623.

20 Tamże.

21 K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach...*, dz. cyt., art. 25¹, nb. 2.3; G. Orłowski, *Komentarz do ustawy o związkach...*, dz. cyt., art. 25¹, nb. 2; J. Żołyński, *Ustawa o związkach...*, dz. cyt., art. 25¹, nb. 11.



Pracodawca nie ma prawa uznania zakładowej organizacji związkowej za organizację związkową, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z.

w art. 25¹ ust. 1 u.z.z. Takie swoiste „uznanie” dokonuje się *ex lege*. Powyższa argumentacja odnosi się również do międzyzakładowej organizacji związkowej, co *explicite* wynika z art. 34 ust. 1 i ust. 2 u.z.z.

6. Podsumowanie

Konkludując powyższe rozważania, należy dołożyć, że Sąd Najwyższy w głosowanym orzeczeniu poruszył dwie istotne kwestie, nowe z punktu widzenia dotychczasowej judykatury. Sam fakt dostrzeżenia tych problemów należy ocenić pozytywnie. Próbę ich rozwiązania – już różnie. Pogląd, że pozbawienie organizacji związkowej uprawnień przewidzianych w ustawie o związkach zawodowych spowodowane nieprzedstawieniem informacji o łącznej liczbie członków obejmuje również uprawnienia działaczy tej organizacji, w tym przysługującą im szczególną ochronę trwałości stosunku pracy, jest bez wątpienia trafny. Przemawia za nim wiele argumentów. Dlatego też korzystne byłoby kontynuowanie tego kierunku rozważań w judykaturze. Natomiast stanowisko, że uznanie przez pracodawcę organizacji związkowej pomimo braku kwartalnej informacji o liczbie jej członków może powodować, że późniejsze powoływanie się przez pracodawcę na nieprzysługujące tej organizacji związkowej uprawnienia wynikających z ustawy o związkach zawodowych będzie oceniane przez pryzmat sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, należy uznać za pogląd niemający podstaw w obecnym stanie prawnym. Nie sposób nie dostrzec, że takie zapatrywanie Sądu Najwyższego jest wyrazem tendencji prozwiązkowej wykładni przepisów zbiorowego prawa pracy, która to tendencja od lat jest obecna w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Jednak ze względu na argumenty wskaza-

ne w niniejszej glosie pożądane byłoby odstępianie od tego stanowiska w kolejnych orzeczeniach Sądu Najwyższego.

Bibliografia

- Baran K.W., *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych* (w:) tegoż, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Bosak M., *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2015.
- Orłowski G., *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych* (w:) J. Wratny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Świątkowski A.M., *Domniemanie zaprzestania działalności związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 11, s. 607–611.
- Żołyński J., *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Żołyński J., *Zmiana liczby członków związku zawodowego w trakcie biegu kwartału a status prawny związku zawodowego – glosa do Wyroku SN z 19.8.2015 r., II PK 208/14*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 3, s. 163–164.

Orzecznictwo

- Wyrok SN z dnia 25 sierpnia 2015 r. II PK 214/14, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 11, s. 562.
- Wyrok SN z dnia 19 sierpnia 2015 r., II PK 208/14, Legalis nr 1337513.
- Wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 201/13, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 7, s. 338.
- Wyrok SN z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 56/13, Legalis nr 745623.
- Uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12, OSNAPiUS 2013, nr 9–10, poz. 101.
- Wyrok SN z dnia 6 października 2011 r., III PK 17/11, OSNAPiUS 2012, nr 21–22, poz. 257.