

*Sygn. akt VIII Pa 15/15*

## POSTANOWIENIE

*Dnia 14 maja 2015r.*

*Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*w składzie następującym:*

*Przewodniczący: SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)*

*Sędziowie: SSO Jolanta Łanowy*

*SSO Joanna Smycz*

*Protokolant: Ewa Gambuś*

*po rozpoznaniu* w dniu 14 maja 2015r. w Gliwicach

*na rozprawie*

*sprawy z wniosku* Związku Zawodowego (...)

i Innych Jednostek Organizacyjnych Powiatu (...)

*przy udziale:*

1. II Liceum Ogólnokształcącego im. S. S. w T.;
2. Centrum (...) w T.;
3. Centrum (...) w T.;
4. I Liceum Ogólnokształcącego im. S. S. w T.;
5. (...) Oświata Ziemi (...);
6. (...) Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej w T.;
7. Powiatowego Młodzieżowego Domu Kultury im.H. J. w T.;
8. (...) Zespołu (...) w T.;
9. Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w T.;
10. Wieloprofilowego Zespołu Szkół w T.;
11. Zakładowej Organizacji Związkowej - (...);
12. Zespołu Szkół (...) w T.;
13. Z. S. Budowlano - Architektonicznych w T.;
14. Zespołu Szkół (...) i Ogólnokształcących w T.;
15. Zespołu Szkół (...) w T.

16. Zespołu Szkół (...) w R.;
17. Zespołu Szkół (...) w R.;
18. Zespołu Szkół (...) w T.;
19. Zespołu Szkół (...) w T.;
20. Związku (...) Oddziału w T.;
21. Związku Zawodowego (...);
22. Prokuratora Prokuratury Okręgowej w Gliwicach

o stwierdzenie reprezentatywności Związku Zawodowego (...)

**na skutek apelacji** wnioskodawcy

**od postanowienia** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 8 grudnia 2014 r. **sygn. akt** IV Po 31/14

**postanawia:**

1. zmienić zaskarżone postanowienie częściowo w punkcie 1 i stwierdzić, że Związek Zawodowy (...) w rozumieniu art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. t.j. z 2014r., poz. 167) w związku z art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy jest reprezentatywną organizacją związkową u następujących pracodawców:

- (...) Zespołu (...) w T.,
- Zespołu Szkół (...) w R.;

2. w pozostałym zakresie oddalić apelację;

3. kosztami postępowania obciąża wnioskodawcę i uczestników w zakresie przez nich poniesionym.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**VIII Pa 15/15**

## UZASADNIENIE

Wnioskodawca Związek Zawodowy (...), w związku z zastrzeżeniem złożonym przez wspólną reprezentację związkową (pozostałe organizacje związkowe działające na terenie jednostek organizacyjnych Powiatu (...)), co do spełniania przez wnioskodawcę kryterium reprezentatywności, o którym mowa w art. 241<sup>25a</sup> k.p., złożył w dniu 22 maja 2013r. do Sądu wniosek o stwierdzenie reprezentatywności związku.

W uzasadnieniu wnioskodawca podał, że jest (...) Organizacją (...), mającą charakter zakładowej organizacji związkowej. Jako zainteresowanych w sprawie, wnioskodawca wskazał cztery organizacje związkowe ( (...) Oświata Ziemi (...), Związek Nauczycielstwa Polskiego -(...) w T., Związek Zawodowy (...) oraz Zakładową Organizację Związkową - (...)) oraz siedemnaście szkół i placówek objętych działaniem Międzyzakładowej Organizacji Związkowej wnioskodawcy.

Wnioskodawca wskazał ponadto, że informacja o zajmowanych stanowiskach pracy członków założycieli była złożona do akt Sądu Rejestrowego, wiedział więc on, że założycielami związku są osoby będące zatrudnione jako dyrektorzy szkół i placówek oświatowych. Ponadto, wnioskodawca wskazał, że dla pracowników szkół i placówek oświatowych pracodawcą jest jednostką organizacyjną nie posiadającą osobowości prawnej, zaś dyrektor jedynie reprezentuje pracodawcę, wykonując za niego czynności z zakresu prawa pracy. Dlatego też, zdaniem wnioskodawcy dyrektorzy szkół mają prawo zrzeszać się w związkach zawodowych. Wnioskodawca wskazał ponadto, na okoliczność, iż pracownikom zatrudnionym w organach samorządu, nie przysługuje prawo strajku, odpada więc możliwość wystąpienia problemu ustalenia uczestników ewentualnego strajku. Wnioskodawca podkreślił, że związek zawodowy ma za zadanie dbać o interesy wszystkich pracowników szkół i placówek oświatowych, w tym również osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Zwrócił także uwagę na fakt, iż w dwóch zakładach pracy objętych działaniem Związku ilość członków stanowi ponad 10% ilości zatrudnionych pracowników.

W toku posiedzenia w dniu 8 grudnia 2014r. wnioskodawca wskazał, że żądanie stwierdzenia reprezentatywności wnioskodawcy związane jest z negocjowaniem regulaminów wynagradzania u pracodawców Powiatu (...).

Wśród uczestników postępowania stanowisko merytoryczne na piśmie w sprawie zajęli jedynie (...) Zespół (...) Oświata Ziemi (...) a także Prokurator Rejonowy, który przystąpił do sprawy w celu obrony interesu społecznego.

Uczestnik postępowania (...) Zespół (...), w swojej odpowiedzi na wniosek uznał, że wnioskodawca spełnił jego zdaniem przesłanki reprezentatywności, wobec czego nie kwestionuje prawa w/w organizacji do udziału w uzgodnieniach dotyczących spraw pracowniczych.

Uczestnik postępowania (...) Oświata Ziemi (...), w swojej odpowiedzi na wniosek wniósł o nie uznanie wniosku złożonego przez wnioskodawcę podnosząc, że zgodnie z ustawą o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167), prawo do tworzenia związków zawodowych przysługuje pracownikom pod warunkiem, że nie są oni pracodawcami. Uczestnik wskazał, że wnioskodawca jest związkiem zawodowym, który założyli pracodawcy, tj. dyrektorzy szkół i placówek oświatowych prowadzonych przez Powiat (...). Uczestnik wskazał ponadto, że zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest każda osoba prawna, osoba fizyczna i jednostka organizacyjna nie wyposażona w osobowość prawną, jeżeli tylko jest w dostatecznym stopniu wyodrębniona pod względem organizacyjnym i finansowym (jak np. jednostka budżetowa - szkoła i placówka budżetowa). Za pracodawcę w przypadku szkół i placówek oświatowych należy uważać taką jednostkę, która jest uprawniona do samodzielnego zatrudniania pracowników - o czym stanowi art. 39 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty. Uczestnik wskazał, że komitet założycielski jak i zarząd wnioskodawcy (Związku Zawodowego), stanowią dyrektorzy szkół - pracodawcy. Mając na uwadze, że związki zawodowe mają za zadanie reprezentować i bronić pracowników wobec pracodawcy, a także nadzorować działalność pracodawców w zakresie jej zgodności z prawem i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, zachowanie pracodawców (dyrektorów szkół) polegające na utworzeniu przychylnego im związku zawodowego, mającego na celu blokowanie stanowisk wspólnej reprezentacji związkowej działającej w szkołach jest niedopuszczalne i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Zdaniem uczestnika, właściwą formą reprezentowania pracodawców powinna być raczej organizacja pracodawców powstała w oparciu o ustawę z dnia 23 maja 1991r. o organizacjach pracodawców. Trudno bowiem sobie wyobrazić sytuację, w której związki zawodowe uzgadniają wspólne stanowisko przy współpracy z pracodawcą, który jednocześnie występuje jako jeden ze związków zawodowych. Prowadziłoby to do sytuacji, w której pracodawca uzgadniałby stanowisko z samym sobą. Reasumując, w ocenie uczestnika Związek Zawodowy (...) jest organizacją antypracowniczą, nastawioną na obronę dyrektorów szkół, będących jednocześnie pracodawcami, której celem jest blokowanie działalności statutowej prowadzonej przez związki zawodowe działające na terenie szkół. Nie spełnił ponadto kryteriów reprezentatywności (24 członków związku stanowi zaledwie 3,47% ogółu zatrudnionych w zakładach pracy).

Do sprawy przyłączył się także prokurator, który oświadczył, że przystępuje do sprawy w trybie art. 7 k.p.c., gdyż w jego ocenie wymagał tego interes społeczny. W swoim oświadczeniu stwierdził on, że z uwagi na zasady współżycia społecznego nie jest właściwe, aby pracodawcy de facto zakładali związek zawodowy, który działać ma w interesie pracowników. Wskazał również, że ma wątpliwości, co do tego, że członkami tego związku są również

inne osoby, które nie należą do osób zarządzających (dyrektorzy). Dodał również, że dyrektorzy szkół mają szerokie możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych, do których należą nauczyciele. Z tego powodu prokurator wniósł o nieuwzględnienie wniosku o uznanie związku zawodowego za reprezentatywny.

Postanowieniem z dnia 13 grudnia 2013r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach oddalił wniosek i odmówił stwierdzenia reprezentatywności Związku Zawodowego (...) i innych Jednostek Organizacyjnych Powiatu (...).

Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu tego orzeczenia stwierdził, że dualizm polegający na występowaniu dyrektorów szkół będących członkami Związku Zawodowego (...) w podwójnej roli – zarówno pracodawców i pracowników jest niedopuszczalny i stanowi nadużycie prawa. Tego typu postępowanie w ocenie Sądu prowadzić może do komplikacji na wielu płaszczyznach działania. Przykładowo, taki pracownik będący jednocześnie organem zarządzającym u pracodawcy, w przypadku rokowań w sprawie zawarcia zakładowego układu zbiorowego, czy też negocjacji odnośnie ustalenia zasad wynagradzania pracowników, jeżeli byłby jednocześnie członkiem zarządu związku zawodowego, występowałby w podwójnej roli – reprezentanta zakładu pracy i reprezentanta pracowników. W sprawach indywidualnych pracowników, np. wypowiedzenia umowy o pracę czy zwolnienia w trybie natychmiastowym (bez wypowiedzenia), poddana zostałaby w wątpliwość rzetelność konsultacji związkowych na podstawie art. 38 k.p. Nie może bowiem dyrektor jednostki (pracodawca) podejmować decyzji o zamiarze rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy i jednocześnie konsultować tego zwolnienia uprzednio ze związkiem zawodowym do którego sam należy (zwłaszcza gdy należy do jego zarządu). Takie działanie byłoby bezprawne i naruszające zasadę obowiązku obrony przez związek interesów pracowników, która to obrona wchodzi w zakres działalności związkowej. Blokowanie stanowiska wspólnej reprezentacji związkowej, mające na celu narzucenie zbiorowości pracowniczej korzystnych dla pracodawców regulacji w sferze stosunków pracy nie może zostać określone jako obrona interesów pracowników. Działanie takie stoi ponadto w sprzeczności z cyt. wyżej art. 4 jak również z art. 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167), który wyraźnie stanowi, że związek zawodowy jest niezależny w swej działalności statutowej od pracodawców. Jeżeli jak w rozważanym przypadku jest to związek zawodowy dyrektorów szkół to jak można mówić o niezależności tego związku od pracodawcy.

Sąd przyznał rację uczestnikowi (...) Oświata Ziemi (...), że właściwą formą reprezentacji interesów kadry zarządzającej placówkami oświatowymi o szkołami byłaby organizacja pracodawców oparta o ustawę z dnia 23 maja 1991r. o organizacjach pracodawców.

Mając zatem na uwadze powyższe rozważania Sąd Rejonowy uznał, że stwierdzenie reprezentatywności przez wnioskodawcę byłoby sprzeczne nie tylko z prawem i zasadami współżycia społecznego, ale także stanowiłoby nadużycie prawa, nie może bowiem w takim przypadku z jakim mamy do czynienia w niniejszej sprawie doprowadzić do tego by Sąd swoim orzeczeniem niejako „legalizował” działalność związku zawodowego, który powstał z naruszeniem i wbrew przepisom ustawy o związkach zawodowych.

Na skutek apelacji wnioskodawcy Sąd Okręgowy w Gliwicach w dniu 10 lipca 2014r. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

W pisemnych motywach orzeczenia Sąd Okręgowy stwierdził, że treść art. 241<sup>25a</sup> k.p. wskazuje na to, że przymiot reprezentatywności związek zawodowy uzyskuje z mocy prawa – po spełnieniu ustawowych przesłanek. Orzeczenie sądu w przedmiocie stwierdzenia reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej ma charakter wyłącznie deklaratoryjny. Oznacza to, że sąd w postępowaniu nieprocesowym wywołanym wnioskiem zakładowej organizacji związkowej albo stwierdza, że dana organizacja jest reprezentatywna albowiem spełnione zostały przez nią przesłanki określone w art. 245<sup>25a</sup> § 1-3 k.p., albo stwierdza brak reprezentatywności tej zakładowej organizacji związkowej w związku z niespełnieniem przez nią przesłanek określonych w art. 245<sup>25a</sup> § 1-3 k.p. Innych okoliczności związanych z działalnością legalnie zarejestrowanej zakładowej organizacji związkowej sąd już nie bada.

Podkreślone zostało, że Sąd Rejonowy nie był w żadnym wypadku uprawniony do dokonywania ustaleń czy osoby, które utworzyły Związek Zawodowy (...) mogły utworzyć taki związek zawodowy (pomimo, iż został on wpisany do

Krajowego Rejestru Sądowego Rejestru Stowarzyszeń, Innych Organizacji (...), Fundacji oraz Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej przez uprawniony do tego organ) oraz wskazywania jakie ewentualne komplikacje może wywołać działalność tego związku zawodowego. Ponadto Sąd Okręgowy stwierdził, że ustalenia Sądu pierwszej instancji związane z oceną czy osoby, które utworzyły Związek Zawodowy (...) mogły utworzyć taki związek zawodowy oraz stwierdzenie, że właściwą formą reprezentacji interesów kadry zarządzającej placówkami oświatowymi byłaby organizacja pracodawców były sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że Związek Zawodowy (...) jest organizacją związkową utworzoną przez uprawnione podmioty – pracowników zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167). Został on wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego Rejestru Stowarzyszeń, Innych Organizacji (...), Fundacji oraz Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej postanowieniem Sądu Rejonowego w Gliwicach X Wydziału Gospodarczego Krajowego Rejestru Sądowego z dnia 16 kwietnia 2013r.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach postanowieniem z dnia 8 grudnia 2014r. oddalił wnioski i odmówił stwierdzenia reprezentatywności Związku Zawodowego (...) w rozumieniu art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167) w związku z art. 241<sup>25a</sup> kp;

Sąd pierwszej instancji w pisemnym uzasadnieniu ustalił, że Związek Zawodowy (...) został utworzony uchwałą nr 1 Grupy Założycielskiej z dnia 27 lutego 2013r. W skład komitetu założycielskiego weszły trzy osoby - dyrektorzy szkół W. Ł., P. N. i A. D.. W skład zarządu Związku weszło pięć osób, również dyrektorów szkół i placówek oświatowych (M. S., W. Ł., A. D., J. K. oraz E. N.)

Związek Zawodowy został następnie zarejestrowany w Sądzie Rejonowym w Gliwicach w Krajowym Rejestrze Sądowym postanowieniem tego Sądu z dnia 16 kwietnia 2013r. pod nr KRS (...).

W chwili rejestracji związku członkami związku byli wyłącznie dyrektorzy szkół powiatu, natomiast w chwili orzekania stan osobowy powiększył się i obecnie wśród nich są także osoby zatrudnione w szkołach na różnych stanowiskach, w liczbie łącznej 36 członków. Ogólna liczba pracowników wynosi 849 osób.

Sąd ustalił również, że uczestnik - (...) Oświata Ziemi (...) złożył pisemne zastrzeżenie, co do spełniania przez wnioskodawcę - zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności.

Ustalono ponadto, że w dwóch placówkach oświatowych objętych działaniem Związku ilość członków stanowiła ponad 10% ilości zatrudnionych pracowników.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji stwierdził, że wniosek o stwierdzenie reprezentatywności związku zawodowego nie zasługiwał na uwzględnienie.

Podkreślone zostało, że wnioskodawcą jest międzyzakładowa organizacja związkowa. Międzyzakładowa organizacja związku zawodowego traktowana jest w myśl art. 34 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167) jako zakładowa organizacja związkowa (także w zakresie szczególnej ochrony jej funkcjonariuszy przed rozwiązaniem stosunku pracy i niekorzystną zmianą jego treści) wówczas, gdy obejmuje swoim działaniem dany zakład pracy. Nie ma znaczenia jakie zakłady obejmuje ponadto ta międzyzakładowa struktura związku zawodowego, czy są one powiązane ze sobą ani w jaki sposób. Nie ma też znaczenia, jak jest skonstruowany zarząd międzyzakładowej organizacji ani ilu pracowników zakładu pracy jest jej członkami. Te wszystkie kwestie rozstrzygane są samorzędnie przez związki zawodowe w ramach obowiązującego prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2000r., PKN 591/99).

W odniesieniu zaś do wymogu odpowiedniej liczebności międzyzakładowej organizacji związkowej wskazano, że odesłanie zadekretowane w ust. 2 art. 34 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991r. (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167) sprawia, że wymóg odpowiedniej liczebności (tj. co najmniej 10 członków mających status pracownika

lub funkcjonariusza) jest spełniony przy uwzględnieniu łącznej liczby członków tej organizacji, zatrudnionych u wszystkich pracodawców, objętych zakresem jej działania. Oznacza to, że mniej liczne struktury organizacji międzyzakładowych mogą korzystać z uprawnień przewidzianych w art. 26-33<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2011r., III PK 48/10).

Podkreślone też zostało, iż inicjowanie postępowania w sprawie stwierdzenia reprezentatywności związku zawodowego dopuszczalne jest jedynie wówczas, gdy istnieją wskazane przez ustawodawcę sytuacje. Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności organizacja związkowa może bowiem wystąpić wówczas, gdy w trakcie czynności, które są podejmowane u pracodawcy z reprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związkowymi został zgłoszony zarzut braku reprezentatywności.

Wskazany we wniosku przepis art. 241<sup>25a</sup> k.p. dotyczy wyłącznie stwierdzenia reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej przed zawarciem układu zakładowego. Sytuacja taka nie miała jednak miejsca w rozpoznawanej sprawie.

Z tych względów w toku posiedzenia konieczne było ustalenie, w trakcie jakich czynności podejmowanych u pracodawcy został zgłoszony zarzut braku reprezentatywności wnioskodawcy.

Wskazane tutaj zostało, iż przepisy dopuszczają możliwość badania reprezentatywności związku zawodowego w następujących sytuacjach: art. 67<sup>6</sup> § 2 kp (uzgodnienia porozumienia w sprawie warunków stosowania telepracy u pracodawcy), art. 139 § 3 k.p. (wprowadzenia systemu przerywanego czasu pracy), art. 150 § 3 pkt 1 k.p. (porozumienie w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy), art. 241<sup>9</sup> § 4 k.p. (wstąpienie organizacji związkowej do zakładowego układu pracy), art. 241<sup>25</sup> § 3 i 5 k.p. (rokowania w celu zawarcia układu zbiorowego pracy), w sytuacji określonej w art. 241<sup>25a</sup> k.p., a także w przepisach ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991r. (Dz.U.tj. z 2014r. poz. 167) tj. art. 30 ust. 5 ustawy, art. 32 ust. 3 ustawy i art. 34<sup>2</sup> ust. 1 i 2 ustawy, a także w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 z późn.zm.).

Wnioskodawca wskazał, że podstawą dochodzenia przez niego żądania stwierdzenia reprezentatywności międzyzakładowej organizacji związkowej jest sytuacja związana ze zgłoszeniem zastrzeżeń co do reprezentatywności w trakcie negocjacji regulaminów wynagradzania.

Analiza dokumentów zgromadzonych w sprawie wskazuje, że istotnie podstawą złożenia wniosku jest przepis art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991r. (Dz.U. t.j. z 2014r., poz. 167). Zgodnie przepisem art. 30 ust. 3 -5 ustawy o związkach zawodowych w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 k.p., wykazu prac, o którym mowa w art. 151<sup>7</sup> § 4 k.p. lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2012r. poz. 1155 oraz z 2013r. poz. 567), organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Z powyższego wynika zatem, że art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 241<sup>25a</sup> k.p. uprawnia wnioskodawcę do zainicjowania postępowania w przedmiocie stwierdzenie reprezentatywności organizacji związkowej.

Treść art. 241<sup>25a</sup> k.p. wskazuje na to, że przymiot reprezentatywności związek zawodowy uzyskuje z mocy prawa - po spełnieniu ustawowych przesłanek.

Wnioskodawca jest międzyzakładową organizacją związkową, do której przepis ten z mocy art. 241<sup>30</sup> k.p. stosuje się odpowiednio. W ocenie Sądu pierwszej instancji wymóg stosowania odpowiednio przepisów o zakładowej organizacji związkowej wymaga, aby międzyzakładowa organizacja związkowa zrzeszała co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawców objętych zakresem działania tej międzyzakładowej organizacji związkowej. Pogląd ten jest uzasadniony tym, iż również w odniesieniu co do ilości członków brana jest pod uwagę łączna ilość członków u wszystkich pracodawców objętych działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej. Wnioskodawca nie posiada wymaganej ilości członków – jedynie u dwóch pracodawców objętych działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej przekroczone 10%, natomiast ilość łącznie członków u wszystkich pracodawców objętych działaniem wnioskodawcy nie przekracza 10% ogółu pracowników.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, iż wnioskodawca nie spełnił ustawowych kryteriów reprezentatywności.

Apelację od powyższego postanowienia złożył wnioskodawca zarzucając naruszenie przepisu art. 34<sup>2</sup> ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991r. (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167) w związku z art. 241<sup>25a</sup> k.p. poprzez niestwierdzenie reprezentatywności wnioskodawcy, pomimo istnienia przesłanek określonych w przepisach i przyjęcie, że wnioskodawca musi spełniać warunki co do ilości członków to jest co najmniej 10% pracowników zatrudnionych łącznie u wszystkich pracodawców objętych działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej.

Stawiając powyższe zarzuty wnioskodawca wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i stwierdzenie reprezentatywności Związku Zawodowego (...) względnie uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji wskazał, że wnioskodawca domaga się stwierdzenia reprezentatywności na podstawie art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991r. (Dz.U. t.j. z 2014r., poz. 167) w związku z art. 241<sup>25a</sup> k.p.

W art. 241<sup>25a</sup> § 4 k.p. zostało wskazane, że zakładowa organizacja związkowa może przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności, o których mowa w § 1 i 2; prawo zgłoszenia zastrzeżenia przysługuje również pracodawcy.

Natomiast § 5 wskazanego przepisu stanowi, że w przypadku, o którym mowa w § 4, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego - sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

Treść art. 241<sup>25a</sup> k.p. wskazuje na to, że przymiot reprezentatywności związek zawodowy uzyskuje z mocy prawa – po spełnieniu ustawowych przesłanek. Orzeczenie sądu w przedmiocie stwierdzenia reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej ma charakter wyłącznie deklaratoryjny. Oznacza to, że sąd w postępowaniu nieprocesowym wywołanym wnioskiem zakładowej organizacji związkowej albo stwierdza, że dana organizacja jest reprezentatywna albowiem spełnione zostały przez nią przesłanki określone w art. 245<sup>25a</sup> § 1-3 k.p., albo stwierdza

brak reprezentatywności tej zakładowej organizacji związkowej w związku z niespełnieniem przez nią przesłanek określonych w art. 245<sup>25a</sup> § 1-3 k.p.

Zgodnie z treścią art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:

1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 k.p., pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub

2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 2. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w § 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

Wnioskodawca Związek Zawodowy (...) jest międzyzakładową organizacją związkową. Zgodnie z treścią art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167) przepisy art. 25<sup>1</sup>-33<sup>1</sup> stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34<sup>1</sup> i 34<sup>2</sup>.

Przypomnieć tutaj też należy, że stosownie do treści art. 241<sup>30</sup> k.p. również art. 241<sup>25a</sup> k.p. stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.

Tak więc zgodnie z treścią art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167) międzyzakładowa organizacja związkowa jest traktowana jako zakładowa organizacja związkowa, chodzi tutaj oczywiście o działalność organizacji związkowej u danego pracodawcy. Nie ma zatem uzasadnionych podstaw aby odmiennie, niż zakładowe organizacje związkowe, traktować organizacje międzyzakładowe w kontekście uzyskiwania przez nie przymiotu reprezentatywności. Nie jest możliwe przyjęcie takiego rozwiązania, że organizacja międzyzakładowa z mocy prawa staje się automatycznie reprezentatywna u wszystkich pracodawców w których funkcjonuje tylko dlatego, że łącznie zrzesza odpowiednią liczbę członków, będących pracownikami różnych zakładów pracy lub też u jednego lub kilku pracodawców zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej u tego/tych pracodawców. Reprezentatywność ustalana powinna być odrębnie u poszczególnych pracodawców na takich samych zasadach jak reprezentatywność zakładowej organizacji związkowej, czyli u danego pracodawcy. Inna interpretacja w tym zakresie byłaby sprzeczna z zasadą równości wobec prawa wszystkich organizacji związkowych. Tak więc należy ustalić, u których pracodawców objętych zakresem jej działania międzyzakładowa organizacja związkowa spełnia wymóg reprezentatywności i w tych przypadkach będzie ona organizacją reprezentatywną u tych konkretnych pracodawców.

Sąd drugiej instancji zwraca tutaj uwagę na treść art. 34<sup>2</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167). W przepisie tym wskazane zostało, że zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p., może wskazać pracowników podlegających 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 w jednym zakładzie pracy wskazanym przez tę organizację spośród zakładów pracy objętych jej działaniem, w którym ta organizacja zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p., powiększonej o liczbę pozostałych zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, w których jest zatrudnionych co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.



2. W przypadku gdy międzyzakładowa organizacja związkowa w żadnym zakładzie pracy z objętych jej działaniem nie zrzesza liczby pracowników wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p., liczba pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.

Powołany powyżej przepis wskazuje, że ustawodawca tylko w przypadku jednego uprawnienia – wskazania pracowników podlegających ochronie – umożliwił międzyzakładowej organizacji związkowej, która nie zrzesza u każdego pracodawcy (w każdym zakładzie pracy) objętego jej działaniem pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej uzyskanie przywilejów należnych zakładowym organizacjom związkowym, które są reprezentatywne. W przypadku innych sytuacji, gdy wymagane jest podejmowanie działania wyłącznie przez organizacje reprezentatywne taka możliwość działania dla organizacji międzyzakładowej, która nie zrzesza u każdego pracodawcy objętego jej działaniem pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej nie została w przepisach prawa pracy przewidziana.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 października 2011r., III PK 17/11 zajął stanowisko, że sposób ustalania liczebności członków międzyzakładowej organizacji związkowej określony w art. 34<sup>2</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167) ma zastosowanie tylko w odniesieniu do jednego uprawnienia organizacji międzyzakładowej tj. korzystania przez jej działaczy ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Zauważyć też należy, że art. 34<sup>2</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167) wskazuje na wymóg ustalania reprezentatywności u poszczególnych pracodawców, a nie ustalenie łącznej reprezentatywności u wszystkich pracodawców. Należy w związku z tym przyjąć, kierując się tą wskazówką interpretacyjną, za zasadę ustalanie reprezentatywności organizacji międzyzakładowej u poszczególnych pracodawców, poprzez spełnienie warunku reprezentatywności określonego w art. 241<sup>25a</sup> § 1 pkt. 2 k.p. u każdego z pracodawców z osobna, a nie poprzez ustalenie spełnienia przesłanki reprezentatywności wskazanej w powołanym przepisie u wszystkich pracodawców łącznie tj. poprzez porównanie liczby wszystkich zrzeszonych pracowników do ogólnej liczby zatrudnionych pracowników, czy też poprzez uznanie, że jeżeli u jednego lub kilku pracodawców zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej to międzyzakładowa organizacja związkowa staje się automatycznie organizacją reprezentatywną u wszystkich pracodawców objętych jej zakresem działania.

Analizując natomiast treść art. 34 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167) stwierdzić również należy, że ustawodawca wskazał tylko w dwóch sytuacjach tj. przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, że w przypadku międzyzakładowej organizacji związkowej uwzględnia się członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem.

Odnosząc się do wymogów określonych w art. 241<sup>25a</sup> § 1, 2 i 3 k.p. wskazać należy że wnioskodawca nie jest jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 k.p. – nie spełnia więc wymogu określonego w § 1 ust. 1 art. 241<sup>25a</sup> k.p.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika też aby zachodziła sytuacja określona w § 2 art. 241<sup>25a</sup> k.p. tzn. inne zakładowe organizacje związkowe nie spełniałyby wymogu reprezentatywności u poszczególnych pracodawców, a wnioskodawca był organizacją związkową zrzeszającą u poszczególnych pracodawców największą liczbę pracowników (§ 2 art. 241<sup>25a</sup> k.p.).

Pozostaje do omówienia spełnienie przesłanki z art. 241<sup>25a</sup> § 1 ust. 2 k.p. u poszczególnych pracodawców.

Z materiału dowodowego zebranego w sprawie, co jest zresztą bezsporne pomiędzy wnioskodawcą i uczestnikami postępowania, wynika, że Związek Zawodowy (...) zrzesza ponad 10% pracowników zatrudnionych u następujących pracodawców:

- (...) Zespołu (...) w T.: zrzeszonych 14,29% pracowników,
- Zespołu Szkół (...) w R.: zrzeszonych 13,51% pracowników.

U wskazanych powyżej pracodawców Związek Zawodowy (...) jest więc organizacją związkową reprezentatywną zgodnie z treścią art. 241<sup>25a</sup> § 1 ust. 2 k.p.

U pozostałych pracodawców objętych zakresem działania (...) organizacji (...) i Innych Jednostek Organizacyjnych Powiatu (...) liczba zrzeszonych pracowników w tej organizacji związkowej jest niższa niż 10% pracowników zatrudnionych u poszczególnych pracodawców.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. Sąd drugiej instancji częściowo zmienił zaskarżone postanowienie poprzez orzeczenie, stosownie do treści art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 167) w związku z art. 241<sup>25a</sup> § 1 ust. 2 k.p., o reprezentatywności Związku Zawodowego (...) u pracodawców: (...) Zespołu (...) w T. i Zespołu Szkół (...) w R..

W pozostałym zakresie na mocy art. 385 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. apelacja wnioskodawcy została oddalona jako nieuzasadniona.

O kosztach orzeczono na mocy 520 § 1 k.p.c.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia