

dnia 15 listopada 2011 r.

**O p i n i a   p r a w n a****Przedmiot opinii:**

1. W jakim trybie nowopowstała organizacja zakładowa, zrzeszona w już istniejącym związku, wskazuje osobę objętą ochroną wynikającą z ustawy o związkach zawodowych?

Czy pracodawca musi otrzymać uchwałę podjętą przez zarząd organizacji, wraz z podpisami członków zarządu, czy też osoba wskazana przez zarząd organizacji zakładowej składa na piśmie, że jest objęta "szczególną ochroną"? Czy może istnieje jeszcze jakiś inny tryb? Jakie są niezbędne kroki do prawidłowego zgłoszenia "osoby chronionej"?

2. W jakim trybie osoba, przywrócona do pracy prawomocnym wyrokiem sądu, powinna skutecznie zgłosić swoją gotowość do wykonywania pracy? Jakie czynności taka osoba musi wykonać, aby zgłoszenie gotowości do wykonywania pracy było skuteczne. Jakie są ewentualne „kruczki” prawne, które może wykorzystywać pracodawca zmierzający do pozbycia się przywróconego wyrokiem sądowym pracownika pod pretekstem nieskutecznego zgłoszenia/braku zgłoszenia się do pracodawcy. Jest to bardzo ważna kwestia, ponieważ przywrócony do pracy traci prawo do odszkodowania w wyniku niezgłoszenia gotowości do wykonywania pracy.
3. Jakie kroki prawne należy podjąć wobec pracodawcy, który uchyla się od wypłacenia - należnego przywróconemu pracownikowi - odszkodowania? Czy pracodawcę wiążą jakieś terminy, w których musi wypłacić odszkodowanie na rzecz bezprawnie zwolnionego związkowca orzeczone wyrokiem przez Sąd II instancji, który jest

prawomocny z chwilą jego publikacji?

4. Czy istnieje teoretyczna możliwość, że w wyniku postępowania kasacyjnego, wyrok zasądający odszkodowanie na rzecz pracownika zostanie uchylony i odszkodowanie będzie musiało zostać zwrócone na konto pracodawcy? Czy takie sytuacje w ogóle miały miejsce? Chodzi mi o rozstrzygnięcie dylematu, czy pracownik który otrzymał odszkodowanie w wyniku prawomocnego wyroku II instancji może czuć się pewny, że nikt mu już tego odszkodowania nie zabierze.
5. Czy Sąd Najwyższy orzekał już w sprawie przekształcania międzyzakładowej organizacji w zakładową lub na odwrót? Czy istnieje interpretacja ustawy o związkach zawodowych w tym zakresie? W omawianej sprawie, sąd apelacyjny orzekł, że ustawa o związkach zawodowych nie przewiduje przekształcania organizacji międzyzakładowej w zakładową, a więc nie można było dokonać przekształcenia. Powstaje zatem pytanie, czy przekształcenia są w ogóle dozwolone? A jeśli tak, to jak ma być sporządzana dokumentacja i podejmowane decyzje w tym zakresie?.

#### **Podstawa prawna**

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2001 r. Nr 79 poz. 854 z późn. zm.)
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadre kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz. U. z 2003 Nr 108 poz.1013)
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania

cywilnego (Dz.U. z 1964 r. Nr 43 poz. 296 z późn. zm.)

**Zleceniodawca  
opinii:**

Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

**Podstawy faktyczne  
informacji:**

zapytanie Zleceniodawcy

**Niniejsza opinia została sporządzona w celu oceny odpowiedzi na postawione przez zleceniodawcę zagadnienia związane z przywróceniem do pracy oraz ochroną dla działaczy związkowych przewidzianą w ustawie o związkach zawodowych.**

Okolicznością, które należy wziąć pod uwagę przy odpowiedzi na powyższe pytania jest fakt, iż pracodawca stara się wyjątkowo utrudnić życie pracownikowi - związkowcowi. Wobec powyższego pracownik, nie może stworzyć sytuacji dającej możliwość pracodawcy zakwestionowania legalności postępowania zatrudnionego związkowca.

#### **Ad. 1**

---

**W jakim trybie nowopowstała organizacja zakładowa, zrzeszona w już istniejącym związku, wskazuje osobę objętą ochroną wynikającą z ustawy o związkach zawodowych?**

**Czy pracodawca musi otrzymać uchwałę podjętą przez zarząd organizacji, wraz z podpisami członków zarządu, czy też osoba wskazana przez zarząd organizacji zakładowej składa na piśmie, że jest objęta "szczególną ochroną"? Czy może istnieje jeszcze jakiś inny tryb? Jakie są niezbędne kroki do prawidłowego zgłoszenia "osoby chronionej"?**

Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych związek zawodowy jest organizacją dobrowolną i samorządną. Jest on niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.

Art. 9 i 11 ww. ustawy stanowi m.in., iż statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych, a związki zawodowe mają prawo tworzyć ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

Dodatkowo, Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 15 października 1992 r., sygn. akt I PZP 35/92 uznał także za dopuszczalną rejestrację innych niż wymienione w art. 11 ustawy o związkach zawodowych zrzeszeń tworzonych przez związki zawodowe.

Tym samym nowopowstała organizacja zakładowa, zrzeszona w już istniejącym związku, dla uzyskania możliwości korzystania z uprawnień związkowych wynikających z kodeksu pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, musi zostać utworzona i zarejestrowana odpowiednio do procedur i struktur **przyjętych w danym związku zawodowym oraz zgodnie z zasadami wynikającymi z ustawy o związkach zawodowych.**

Zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych reprezentatywne (w rozumieniu kodeksu pracy) zakładowe organizacje związkowe mają prawo wskazania osób podlegających ochronie przed zwolnieniem lub zmianą warunków pracy i płacy. Ochrona ta przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie, dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

Obowiązek wskazania osób objętych ochroną spoczywa na zarządzie organizacji zakładowej, o której mowa powyżej.

W przypadku zakładowej organizacji związkowej, która nie jest reprezentatywna, ww. ochrona przysługuje jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji. W przypadku natomiast komitetu założycielskiego ochrona przysługuje przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem pracownikom imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.

**Art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych wskazuje, iż w przypadku gdy właściwy organ nie dokona wskazania, o których mowa powyżej, do czasu dokonania wskazania ochrona przysługuje odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego.**

Ww. zasady stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z m.in. zastrzeżeniem wskazanym w art. 34<sup>2</sup> ustawy o związkach zawodowych, w którym mowa o ustalaniu liczby osób wskazanych do ochrony.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie *powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu stanowi m.in., iż:*

- **zarząd (lub odpowiednio komitet założycielski) zakładowej organizacji związkowej dokonuje imiennego wskazania pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zmiany we wskazaniu, o którym mowa powyżej, zarząd (lub komitet założycielski) zakładowej organizacji związkowej są zobowiązane dokonać na piśmie w terminie 7 dni od dnia zaistnienia zmiany.**

Biorąc pod uwagę przepisy powyższego rozporządzenia, na zarządzie organizacji związkowej leży **obowiązek zawiadomienia o zmianie** w uprzednio dokonanym wskazaniu. Pierwsze bowiem wskazanie nie wydaje się obowiązkowe, szczególnie, iż przepisy ustawy wyraźnie wskazują, iż do czasu pierwszego wskazania ochrona przysługuje przewodniczącemu.

W tym miejscu warto przytoczyć tezę z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 października 2008 r. sygn. akt II PK 53/2008, w którym Sąd Najwyższy wypowiedział się w sprawie sposobu informowania pracodawcy o osobach objętych ochroną:

- *„(...) Zgodnie z § 32<sup>1</sup> rozporządzenia zarząd imiennie wskazuje pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis nie wymaga korelacji z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, bowiem normuje inne zagadnienie, mimo iż oba akty prawne posługują się terminem „wskazania.” **Owo wskazanie zamieszczone w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oznacza podjęcie stosownej uchwały, natomiast wskazanie z § 2 powołanego rozporządzenia oznacza informację.** Wypada zatem uczynić dystynkcję między normami prawnymi zawartymi w powoływanej ustawie o związkach zawodowych i w rozporządzeniu. Inny bowiem jest zakres norm prawnych w aktach tych zawartych i inne ratio.*
- *Ustawa o związkach zawodowych normuje kwestie zasadnicze, tj. **kwestie podmiotu uprawnionego do objęcia gwarancją zatrudnienia działaczy związkowych oraz formę tej czynności, wymagając by dokonał tego aktu zarząd zakładowej organizacji związkowej, uchwałą, w której imiennie przedstawi osoby podlegające ochronie.** Rozporządzenie z dnia 16 czerwca 2003 r. **określa natomiast tylko zasady i tryb przekazywania pracodawcy informacji o pracownikach podlegających ochronie. Rozporządzenie nie stawia w tym***

<sup>1</sup>[przypis autora opinii - błędny numer odesłania – jak się wydaje, chodziło o § 2 Rozporządzenia]

**zakresie dodatkowego wymagania, by dołączono do pisma skierowanego do pracodawcy przedmiotową uchwałę, ani też nie kreuje obowiązku informowania w tym piśmie o zakresie umocowania pracowników do działania w imieniu zakładowej organizacji związkowej.** Sprawy te zostały pozostawione samorządności związku zawodowego i nie podlegają kontroli pracodawcy. Biorąc pod uwagę konstytucyjne zasady wolności związkowej przeciwna interpretacja i korelacja obu aktów prawnych (ustawy o związkach zawodowych oraz rozporządzenia) nie wydaje się możliwa (...).”

Podsumowując stwierdzić należy, iż do prawidłowego wskazania osób objętych ochroną, konieczne jest podjęcie przez zarząd organizacji związkowej uchwały zgodnie z zasadami i procedurą przewidzianą statutem, w której to uchwale **imiennie wskazani zostaną** objęci ochroną **członkowie zarządu** lub **inne osoby będące członkami danej zakładowej organizacji związkowej** upoważnione do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy oraz okres przysługującej im ochrony.

Następnie konieczne jest przekazanie przez zarząd organizacji związkowej informacji **na piśmie** wskazującej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Jakkolwiek nie ma podstaw prawnych, aby dołączać pracodawcy ww. uchwałę, jednakże biorąc pod uwagę obawy zleceniodawcy o potencjalnych utrudnieniach ze strony pracodawcy, uzasadnione wydaje się dokonanie pisemnego zawiadomienia przez zarząd wraz z załączeniem uchwały zarządu o objęciu ochroną.<sup>2</sup>

#### **Dodatkowe orzecznictwo mogące mieć znaczenie w sprawie:**

- *Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 26 kwietnia 2011 r. (sygn. akt II PK 272/2010) - **Pracodawcy trzeba bezwzględnie podać listę pracowników podlegających ochronie z racji aktywności w związku zawodowym. Dokonać tego jednak musi organ właściwy wskazany w przepisach, a nie ktokolwiek. Brak takiego wykazu w gabinecie prezesa firmy***

<sup>2</sup>Zaznaczyć dodatkowo należy, iż kwestie działania zarządu i jego reprezentacji w zakresie zagadnień związanych z art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie są do końca jednoznaczne i w konkretnych przypadkach wymagają dokładnego zbadania, w szczególności w przypadku, kiedy kompetencje zarządu są przekazane np. do prezydium zarządu. W tym wypadku wskazana jest duża ostrożność i badanie sprawy na konkretnym przykładzie.

***będzie skutkował ochroną tylko przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej (zoz).***

- Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 22 stycznia 2009 r. (sygn. akt II PK 122/2008) - ***Art. 32 ustawy o związkach zawodowych określa czas trwania ochrony trwałości stosunku pracy. Zgodnie z dyrektywą sformułowaną w ust. 2 przysługuje ona co do zasady przez okres wskazany uchwałą zarządu, a po jego upływie dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu wskazanego uchwałą, jednak nie dłużej niż rok. Tego rodzaju regulacja pozostawia zarządowi zakładowej organizacji znaczny zakres swobody w określaniu czasu ochrony, nie wprowadzając żadnych konkretnych terminów. Może mieć więc on charakter długoterminowy, ustawa nie wiąże go bowiem bezpośrednio ani z czasem trwania mandatu w zarządzie, ani z upoważnieniem do reprezentacji organizacji związkowej wobec pracodawcy.***
- Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 października 2008 r. I PK 53/2008 - ***Samo członkostwo w zarządzie organizacji chroni przed utratą pracy, jeśli pracodawca został o tym poinformowany. Nie musi znać ani uchwały w tej sprawie, ani innych dokumentów.***
- Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 23 lutego 2005 r. (sygn. akt II PK 201/2004) - ***(...) Członkowie komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” nie korzystają ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, przewidzianej w ustawie (...) o związkach zawodowych, jeżeli u danego pracodawcy istnieje już zakładowa organizacja tego związku. Pracodawca nie jest obowiązany uprzedzić o tym członków komitetu założycielskiego (art. 12 oraz art. 32 tej ustawy).***
- Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 23 lutego 2005 r. (sygn. akt III PK 77/2004) - ***Ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy (...) o związkach zawodowych przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osoby podlegające ochronie. I dalej: W obecnym stanie prawnym nie ma ustawowego sprecyzowania podmiotowego zakresu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy - to nie ustawa, lecz zakładowa organizacja związkowa wyznacza krąg pracowników podlegających tej ochronie. Z tej właśnie***

*przyczyny zakładowa organizacja związkowa ma obowiązek wskazać pracodawcy imiennie krąg osób podlegających ochronie, zwłaszcza że nie muszą to być osoby pełniące funkcje w organach tej organizacji. Wskazanie pracodawcy pracowników podlegających ochronie, o czym stanowi art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, nie oznacza jedynie zwykłego poinformowania. Ustawodawca nie formułuje wszak tego obowiązku jako obowiązku poinformowania, lecz jako obowiązek wskazania. Wskazanie ma znacznie większą rangę. Od tego wskazania - jego dotarcia do wiadomości pracodawcy - zależy ochrona pracowników wybranych przez zarząd zakładowej organizacji związkowej do tej ochrony.*

Powyższe tezy mogą być pomocne w konkretnych przypadkach, zawsze jednakże jest konieczne sprawdzenie czy stan faktyczny, na podstawie którego wyrokował Sąd Najwyższy jest zgodny z analizowanym zagadnieniem.

## **Ad. 2**

---

**W jakim trybie osoba, przywrócona do pracy prawomocnym wyrokiem sądu, powinna skutecznie zgłosić swoją gotowość do wykonywania pracy?**

**Jakie czynności taka osoba musi wykonać, aby zgłoszenie gotowości do wykonywania pracy było skuteczne?**

**Jakie są ewentualne kruczki prawne, jakie może wykorzystywać pracodawca zmierzający do pozbycia się przywróconego wyrokiem sądowym pracownika pod pretekstem nieskutecznego zgłoszenia/braku zgłoszenia się do pracodawcy?**

W przypadku orzeczenia przez sąd przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach, pracownik jest **zobowiązany zgłosić gotowość niezwłocznego podjęcia pracy**. Zgodnie z art. 48 kodeksu pracy:

- pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy **nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy**, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło **z przyczyn niezależnych** od pracownika,
- pracownik, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie



umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Natomiast art. 47 kodeksu pracy stanowi, iż:

- pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc,
- a jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, z którym rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (dla działaczy związkowych taką podstawą jest art. 32 ustawy o związkach zawodowych), **wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.**

Na pracodawcy ciąży obowiązek wykonania orzeczenia sądu w przedmiocie przywrócenia do pracy, o ile pracownik spełni określone wyżej warunki. Pracodawcę zobowiązują do tego także przepisy o odpowiedzialności zawarte w kodeksie pracy. I tak w szczególności, art. 282 § 2 kodeksu pracy stanowi, iż karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł podlega ten, kto wbrew obowiązkowi nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy.

Orzeczenia sądu podlegające wykonaniu to przede wszystkim tzw. orzeczenia prawomocne. Zgodnie z art. 363 § 1 kodeksu postępowania cywilnego orzeczenie staje się prawomocne, jeśli nie przysługuje co do niego środek odwoławczy lub inny środek zaskarżenia.

Z praktycznego punktu widzenia, z uwagi na powyższe - pracownik, który domaga się przywrócenia do pracy - musi w sposób aktywny uczestniczyć w postępowaniu sądowym, aby mieć na bieżąco wiedzę o stanie sprawy. Tylko w takim wypadku, będzie mógł uzyskać wiedzę na temat tego, kiedy orzeczenie w jego sprawie stało się prawomocne.

Dlatego też – po uzyskaniu wyroku I instancji o przywróceniu do pracy powinien sprawdzać w sądzie akta sprawy, aby wiedzieć czy pracodawca złożył apelację czy też nie (złożenie apelacji poprzedzone jest zazwyczaj wnioskiem o uzasadnienie wyroku). **Z tego też względu wskazane jest w każdym takim indywidualnym wypadku korzystanie z pomocy prawnej celem uniknięcia ww. problemu.**

W przypadku wyroku przywracającego do pracy, potwierdzonego (lub wydanego) przez sąd II instancji pracownik powinien niezwłocznie – najlepiej następnego dnia – zgłosić swą gotowość do podjęcia pracy. Także w tym wypadku konieczne jest konsultowanie sprawy z prawnikiem z uwagi na

to, iż wyrok może zawierać także inne postanowienia wpływające na sytuację pracownika, tak jak np. rygor natychmiastowej wykonalności.

Zgłoszenie gotowości do **podjęcia pracy powinno nastąpić najlepiej osobiście z jednoczesnym przedstawieniem pisma o gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy**, na którym pracodawca potwierdzi pracownikowi odebranie pisma i fakt stawienia się pracownika do pracy. Jeżeli pracodawca będzie stawiał przeszkody w dopuszczeniu pracownika do pracy, lub też odmówi pisemnego potwierdzenia faktu stawienia się do pracy, pracownik powinien poszukać świadka, który zamiast pracodawcy potwierdzi fakt zgłoszenia gotowości do pracy. Mógłby to być inny pracownik, lub inna osoba obecna w trakcie rozmowy z pracodawcą, lub ktokolwiek inny kto potwierdzi obecność pracownika w zakładzie pracy. Wskazane byłoby poprosić taką osobę o potwierdzenie na piśmie (w formie notatki lub adnotacji na piśmie pracownika), iż taki a taki świadek potwierdza obecność pracownika w zakładzie pracy celem zgłoszenia gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy ze wskazaniem daty i godziny oraz dokładnych danych świadka.<sup>3</sup>

Warto pamiętać, iż choroba pracownika nie jest uznawana przez orzecznictwo za przeszkodę, która uniemożliwiłaby zgłoszenie gotowości do pracy (tak w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 11 maja 2009 r. (sygn. akt I PK 223/2008) - *Stosunek pracy po wyroku przywracającym do pracy ulega reaktywacji wówczas, gdy pracownik w określonym ustawowo siedmiodniowym terminie zgłosi gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy bez względu na to, czy faktycznie może podjąć pracę ze względu na stan zdrowia*. Niezależnie zatem od tego, czy pracownik jest zdolny do pracy czy też niezdolny do jej podjęcia ze względu na chorobę **powinien zgłosić gotowość niezwłocznego podjęcia pracy**. Sąd Najwyższy rozróżnił bowiem „gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy” od „gotowości do pracy”.

W orzecznictwie uznaje się, iż **zgłoszenie tej gotowości może być dokonane przez każde zachowanie pracownika, które w sposób dostateczny objawia jego zamiar kontynuacji stosunku pracy, zatem teoretycznie zgłoszenie to może nastąpić w przypadku choroby telefonicznie lub mailowo**.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 12 listopada 2003 r. (sygn. akt I PK 524/2002) - *Zgłoszenie w ciągu siedmiu dni od przywrócenia do pracy gotowości niezwłocznego jej podjęcia może być dokonane przez każde zachowanie pracownika, objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuowania reaktywowanego stosunku pracy, w szczególności przez faktyczne podjęcie i wykonywanie pracy na stanowisku, na które został przywrócony wyrokiem sądu*.

<sup>4</sup> Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 czerwca 1998 r. I PKN 161/98 - *Zgłoszenie w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy gotowości niezwłocznego jej podjęcia (art. 48 § 1 kp) może być wobec pracodawcy dokonane przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji reaktywowanego stosunku pracy*. I dalej z uzasadnienia tego wyroku: „Zgłoszenie tak pojętej gotowości nie wymaga żadnej szczególnej formy, a więc może nastąpić zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób (art. 60 kc w związku z art. 300 kp)...”.

Biorąc jednak pod uwagę zastrzeżenie zleceniodawcy dotyczące obaw utrudniania przez pracodawcę przywrócenia do pracy, pracownik powinien dokonać zgłoszenia w taki sposób, aby móc potem udowodnić ten fakt, w przypadku zastrzeżeń pracodawcy.

Potencjalne natomiast, inne możliwe działania pracodawcy, które mogą być wykorzystane przeciwko pracownikowi przywróconemu do pracy wynikać mogą m.in. z:

- trudności w ustaleniu i pilnowaniu daty uzyskania przez wyrok przymiotu prawomocności – w tym wypadku należy skonsultować się z prawnikiem lub uzyskać w sądzie informację, z jaką datą, wyrok ten uzyska prawomocność – wskazana jest tu duża ostrożność, szczególnie w przypadku wyroków, co do których nadawany jest rygor natychmiastowej wykonalności.
- problemów związanych ze sformułowaniem pozwu i treścią wyroku przywracającego do pracy, z uwagi na pojawiające się w doktrynie wątpliwości związane z charakterem prawnym tego typu wyroków, w zakresie sposobu ich wykonania. Kwestie te sprowadzają się do tego, jaki sposób postępowania będzie właściwy, jeżeli pracodawca nie dopuści pracownika do pracy pomimo zgłoszenia przez niego gotowości do jego wykonywania. W praktyce możliwe dwa rozwiązania – dodatkowe **powództwo o dopuszczenie pracownika do pracy** lub **sądowe żądanie wykonania czynności dopuszczenia pracownika do pracy w trybie art. 1050 kodeksu postępowania cywilnego (tryb egzekucyjny)**.
- Problemów związanych z nie zgłoszenia przez pracownika (z jakichkolwiek przyczyn) gotowości do pracy w ustawowym siedmiodniowym terminie. W takim wypadku pracownik powinien uzasadnić późniejsze stawienie się do pracy wykazując przyczyny tego opóźnienia. Należy pamiętać, iż to pracodawca oceni, czy dopuścić w takim wypadku pracownika do pracy i czy przyczyny uzasadniające opóźnienie zgłoszenia **były rzeczywiście niezależne od pracownika**.<sup>5</sup> Jakkolwiek istnieje możliwość ewentualnej weryfikacji tych przyczyn przez sąd, jednak liczyć się należy z tym, iż przekroczenie tego 7-dniowego terminu spowoduje po stronie pracownika negatywne konsekwencje w postaci nieodnowienia stosunku pracy oraz niezyskania prawa do przyznanego wynagrodzenia za okres pozbawienia pracy. W przypadku przekroczenia terminu przydatny może być wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 28 grudnia 1993 r. (sygn. akt III APr 31/93), w którym sąd ten stwierdził m.in. -

<sup>5</sup> Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 czerwca 2000 r. I PKN 683/99 - *Ocena przyczyn uchybienia przez pracownika terminu zgłoszenia gotowości do pracy po prawomocnym przywróceniu do pracy nie może pomijać niewłaściwego zachowania się pracodawcy (art. 48 § 1 kp)*.

podkreślenia wymaga, że użyte w art. 48 Kodeksu pracy określenie przyczyn niezachowania przez pracownika 7-dniowego terminu do zgłoszenia gotowości do pracy, (...) **pozwala na uwzględnienie także nawet przyczyn zawinionych przez pracownika, jak np. nieznajomość terminu, tym bardziej, gdy opóźnienie to nie jest nadmierne.** Nie jest jednak nigdy pewne i oczywiste, iż w podobnych warunkach powyższe stanowisko Sądu Apelacyjnego będzie wystarczające i wzięte pod uwagę przez sąd orzekający. Warto natomiast z pewnością przytoczyć Uchwałę Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 maja 1976 r. (sygn. akt V PZP 12/75), która jednoznacznie stanowi - ***Pracownik przywrócony do pracy, który zgłosił gotowość jej podjęcia w okolicznościach usprawiedliwiających przekroczenie terminu przewidzianego w art. 48 § 1 kp, może, w razie odmowy przez zakład pracy ponownego zatrudnienia go, domagać się - po uprzednim ustaleniu, że opóźnienie było usprawiedliwione - wykonania prawomocnego orzeczenia przywracającego go do pracy (art. 1050 i 1065 kpc).***

**Dodatkowe elementy, które mogą wpłynąć na kwestie związane z przyznanym wynagrodzeniem:**

- okres pobierania zasiłku chorobowego, renty, świadczenia rehabilitacyjnego itp. odlicza się od okresu, za który należy się wynagrodzenie (inaczej może być w przypadku renty związanej z wypadkiem przy pracy). Przykładowo: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 7 stycznia 2010 r. (sygn. akt II PK 164/2009) stanowi - *pracownik nie może pobierać jednocześnie wynagrodzenia za pracę i świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.*
- ewentualna konieczność zwrotu pobranej odprawy
- kwestia kwalifikacji do wykonywania pracy – jakkolwiek w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 29 czerwca 2005 r. (sygn. akt II PK 262/2004) stwierdzono, iż: *utrata przez pracownika przywróconego do pracy uprawnień (kwalifikacji) do wykonywania pracy na stanowisku sprzed ustania zatrudnienia nie może być podstawą uznania, że nie zgłosił skutecznie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 kp).*

**Ad. 3**

**Jakie kroki prawne należy podjąć wobec pracodawcy, który uchyla się od wypłacenia - należnego przywróconemu pracownikowi - odszkodowania?**

**Czy pracodawcę wiążą jakieś terminy, w których musi wypłacić odszkodowanie na rzecz bezprawnie zwolnionego związkowca orzeczone wyrokiem przez Sąd II instancji, który jest prawomocny z chwilą jego publikacji?**

W przypadku świadczeń pieniężnych, jakim jest odszkodowanie (czy też wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy), świadczenie to egzekwuje komornik, który do egzekucji potrzebuje tzw. klauzuli wykonalności.

Jeżeli zatem pracodawca uchyla się od wypłaty wynagrodzenia przyznanego prawomocnym wyrokiem sądowym, należy skierować do sądu wnioski o nadanie klauzuli wykonalności, która będzie wraz z wyrokiem podstawą do wystąpienia do komornika o egzekucję należności. Klauzulę nadaje co do zasady sąd rejonowy, w którym sprawa się toczyła, w przypadku sądu drugiej instancji – ten sąd jedynie do czasu, w którym dysponuje aktami sprawy.

Zgodnie z art. 786 § 2 kodeksu postępowania cywilnego: **jeżeli obowiązek wypłaty wynagrodzenia zasądzonego w orzeczeniu przywracającym do pracy lub ustalonego w ugodzie jest uzależniony od podjęcia przez pracownika pracy, klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę.**

Istotna w przedmiotowej sprawie będzie także treść art. 477<sup>6</sup> kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, iż wyrok sądu pierwszej instancji zasądzający świadczenia na rzecz pracownika, w stosunku do którego sąd drugiej instancji oddalił apelację zakładu pracy, podlega natychmiastowemu wykonaniu także w części, w której sąd nie nadał mu rygoru natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup>kpc. Zasada ta znajdzie też zastosowanie do wyroków sądu drugiej instancji zasądzających świadczenia na rzecz pracownika. Sąd drugiej instancji nadaje z urzędu takiemu wyrokowi, **klauzulę wykonalności w dniu ogłoszenia wyroku i wyrok zaopatrzony klauzulą wydaje uprawnionemu.**

Ponieważ kwestie związane ze sposobem egzekwowania świadczeń w tym zakresie oraz charakter zapisów treści wyroku są dyskusyjne i mało przejrzyste, w każdym indywidualnym wypadku wskazana jest dodatkowa konsultacja prawna w oparciu o konkretny wyrok oraz stan faktyczny.

---

**Ad. 4**

---

**Czy istnieje teoretyczna możliwość, że w wyniku postępowania kasacyjnego, wyrok zasądający odszkodowanie na rzecz pracownika zostanie uchylony i odszkodowanie będzie musiało zostać zwrócone na konto pracodawcy?**

**Czy takie sytuacje w ogóle miały miejsce?**

**Czy pracownik który otrzymał odszkodowanie w wyniku prawomocnego wyroku II instancji może czuć się pewny, że nikt mu już tego odszkodowania nie zabierze?**

Wyrok staje się prawomocny, jeżeli nie przysługuje co do niego środek odwoławczy lub inny środek zaskarżenia. W przypadku wyroku wydanego przez sąd pierwszej instancji, taki wyrok stanie się prawomocny, jeżeli nie zostanie wniesiona apelacja. W przypadku wyroku drugiej instancji wyrok staje się prawomocny z chwilą jego wydania, pomimo faktu, iż w niektórych przypadkach przysługuje od niego prawo do wniesienia skargi kasacyjnej.

Wniesienie skargi kasacyjnej nie daje podstawy do odmowy wykonania wyroku, jednakże art. 388 kodeksu postępowania cywilnego daje możliwość wstrzymania zaskarżonego orzeczenia do czasu zakończenia postępowania kasacyjnego (w przypadkach, kiedy na skutek wykonania orzeczenia, stronie mogłaby zostać wyrządzona niepowetowana szkoda). W orzecznictwie kwestionuje się jednak zastosowanie ww. wstrzymania w przypadku spraw pracowniczych, w których przypadku wyrok drugiej instancji ma rygor natychmiastowej wykonalności i podlega z tego tytułu wykonaniu.

Jednakże jeżeli pracownik otrzyma uzyskane w ten sposób wynagrodzenie (odszkodowanie) a wie, że pracodawca nosi się z zamiarem wniesienia skargi kasacyjnej, **powinien też liczyć się z obowiązkiem zwrotu wypłaconych mu kwot.**

Jeżeli bowiem Sąd Najwyższy rozpatrując skargę kasacyjną przekaże sprawę do ponownego rozpoznania, albo sam rozstrzygnie o sprawie (art. 398<sup>15</sup> i nast. kodeksu postępowania cywilnego) odpowiednie zastosowanie znajdzie art. 415 kpc, który stanowi:

- uchylając lub zmieniając wyrok, sąd na wniosek skarżącego w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie **orzeka o zwrocie spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia lub o przywróceniu stanu poprzedniego**. Nie wyłącza to możliwości dochodzenia w osobnym procesie, także od Skarbu Państwa, naprawienia szkody poniesionej wskutek wydania lub wykonania wyroku.

Z powyższego wynika, iż strona składająca skargę kasacyjną może wnieść o zwrot wypłaconego pracownikowi odszkodowania, ale bez takiego wniosku pracodawcy sąd sam z siebie nie nałoży na pracownika obowiązku zwrotu. Pracodawca może też wystąpić z roszczeniem do Skarbu Państwa o odszkodowanie.

Należy przy tym pamiętać, iż skarga kasacyjna ma charakter wyjątkowy, i sąd będzie orzekał w sprawie jedynie, jeśli stwierdzi naruszenie prawa materialnego lub istotne naruszenie przepisów postępowania.

Sąd Najwyższy zajmował się podobnymi sprawami, jednakże na przestrzeni lat zmieniał się stan prawny w zakresie prawomocności oraz charakteru skargi kasacyjnej (poprzednio kasacji, a jeszcze wcześniej rewizji). Z tego też względu nie zawsze orzeczenia te okażą się przydatne. Warto jednakże przytoczyć zawarte w nich tezy, z zastrzeżeniem, iż niektóre z orzeczeń zapadały w czasie, kiedy wyroki sądu drugiej instancji nie były z definicji prawomocne.

Przykładowo wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 23 czerwca 2005 r. (sygn. akt II PK 288/2004) – *stanowił, iż pracownik, który otrzymał od pracodawcy świadczenie na podstawie nieprawomocnego, ale wykonalnego wyroku sądu drugiej instancji (art. 388 § 1 kpc), powinien liczyć się z obowiązkiem jego zwrotu (art. 409 kc) w razie uchylecia tego wyroku w wyniku uwzględnienia kasacji pracodawcy.*

Najbardziej zbliżona do analizowanego stanu faktycznego była natomiast sprawa rozpatrywana przez Sąd Najwyższy - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2008 r. (sygn. akt I PK 247/2007), w którego uzasadnieniu znalazły się następujące tezy:

- *Uzyskanie korzyści na podstawie nieprawomocnego wyroku stwarza powinność liczenia się z obowiązkiem zwrotu. Dopiero prawomocność orzeczenia usuwa tę powinność. Takie rozumienie art. 409 kc przedstawiane było w orzecznictwie Sądu Najwyższego (...) i nie było skutecznie zakwestionowane. Nie ma przy tym znaczenia, czy korzyść została uzyskana w drodze wszczęcia egzekucji nieprawomocnego lecz wykonalnego orzeczenia.*
- *(...) Sąd Apelacyjny słusznie zwrócił uwagę na zachowanie powoda, który w bardzo krótkim czasie między spełnieniem świadczenia a wyrokiem Sądu Najwyższego wydał znaczną przeciw kwotę, w przeważającej części bynajmniej nie na podstawowe potrzeby własne i rodziny. Uprawniony jest pogląd, że takie wykorzystanie wykonalności nieprawomocnego wyroku nie jest zgodne z*

*zasadami współżycia społecznego a tak postępująca strona nie może się w procesie skutecznie powoływać na te zasady.*

Dla oceny przedmiotowej sprawy ważny będzie wyrok z 25 stycznia 1971 r., (sygn. akt I CR 552/70), w którym Sąd Najwyższy przyjął, iż **strona, która rozporządziła korzyścią majątkową, uzyskaną na podstawie prawomocnego wyroku, w czasie od daty uprawomocnienia się wyroku do chwili uzyskania wiadomości o jego zaskarżeniu rewizją nadzwyczajną, nie ponosi ujemnych następstw przewidzianych w art. 409 kc (in fine) w razie uchylecia tego wyroku. Powinność liczenia się z obowiązkiem zwrotu powstaje dopiero z chwilą uzyskania wiadomości o zaskarżeniu prawomocnego wyroku rewizją nadzwyczajną.**

Teza ta jak się wydaje zachowuje aktualność, pomimo zmiany przepisów i zastąpienie rewizji nadzwyczajnej skargą kasacyjną.

Podsumowując, w przypadku orzeczeń prawomocnych, Sąd Najwyższy może – na wniosek skarżącego – orzec o zwrocie świadczenia. Wobec powyższego pracownik powinien brać pod uwagę obowiązek zwrotu otrzymanego świadczenia. Wydatkowanie otrzymanych kwot w krótkim okresie czasu, szczególnie jeżeli nastąpi to już po uzyskaniu informacji, iż pracodawca wystąpił ze skargą kasacyjną może zostać uznane za nadużycie i pracownik nie będzie podlegać ochronie prawnej.



**Ad. 5**

---

**Czy Sąd Najwyższy orzekał już w sprawie przekształcania międzyzakładowej organizacji w zakładową lub na odwrót?**

**Czy istnieje interpretacja ustawy o związkach zawodowych w tym zakresie?**

**W omawianej sprawie, sąd apelacyjny orzekł, że ustawa o związkach zawodowych nie przewiduje przekształcania organizacji międzyzakładowej w zakładową, a więc nie można było dokonać przekształcenia. Powstaje zatem pytanie, czy przekształcenia są w ogóle dozwolone? A jeśli tak to jak ma być sporządzana dokumentacja i podejmowane decyzje w tym zakresie?**

Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych związek zawodowy jest organizacją dobrowolną i samorządną. Jest on niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.

Art. 9 i 11 ww. ustawy stanowi m.in. iż statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych, a związki zawodowe mają prawo tworzyć ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

Dodatkowo, Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 15 października 1992 r., sygn. akt I PZP 35/92 uznał także za dopuszczalną rejestrację innych niż wymienione w art. 11 ustawy o związkach zawodowych zrzeszeń tworzonych przez związki zawodowe. Powstanie związku reguluje natomiast art. 12 i następane ustawy o związkach zawodowych.

Brak jest możliwości udzielenia wyczerpującej informacji, czy Sąd Najwyższy zajmował się kwestią przekształcania międzyzakładowej organizacji związkowej w zakładową lub na odwrót, bowiem nie wszystkie orzeczenia Sądu Najwyższego są publikowane i tezowane w ogólnie dostępnych bazach orzeczeń. Co więcej, pewne orzeczenia wydawane były w innym stanie faktycznym i prawnym, zatem z zawartych w nich też korzystać można jedynie posiłkowo.

Zgodnie z Konwencją nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r.:

- pracownicy i pracodawcy, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swojego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jednym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów (art. 2 Konwencji).

- w przedmiotowej konwencji określenie „*organizacja*” oznacza każdą organizację pracowników lub pracodawców, mającą na celu popieranie i ochronę interesów pracowników lub pracodawców (art. 10 Konwencji).

Podobne wnioski wyciągnąć można z wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 16 lutego 2007 r. (sygn. akt II PK 196/2006), w którym stwierdzono, iż przepis art. 15 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych należy interpretować w ten sposób, że **postanowienia statutu mają decydujące znaczenie dla stwierdzenia posiadania osobowości prawnej przez jednostkę organizacyjną związku zawodowego.**

Natomiast w uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 kwietnia 1996 r. (sygn. akt I PZP 38/95) wskazane zostało, iż: ***związek zawodowy działający w zakładzie pracy nie ma obowiązku zmiany swojej struktury organizacyjnej w przypadku przekształceń zakładu pracy.***<sup>6</sup>

Znaczna część dostępnego orzecznictwa odnosi się właśnie do ww. sytuacji, która jednakże obecnie uległa zmianie w 1991 r. (kiedy to weszła w życie aktualnie obowiązująca ustawa o związkach zawodowych. Obecnie art. 17 ustawy o związkach zawodowych umożliwia wykreślenie z rejestru organizacji związkowej w przypadku zmian organizacyjnych po stronie pracodawcy, które uniemożliwiają kontynuowanie działalności związku zawodowego. Poprzednio (przed 1991 r.) kwestia ta była przedmiotem analiz Sądu Najwyższego, zatem niektóre tezy zawarte w orzeczeniach wydanych przed 1991 r. mogły częściowo utracić swą aktualność.

Niemniej jednak zasadnicze znaczenie w przedmiotowej sprawie ma uchwała Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 20 września 2005 r. (sygn. akt III SZP 1/2005), która stanowi, iż: ***dopuszczalne jest połączenie się dwóch związków zawodowych polegające na tym, że związek zawodowy przejmujący przejmuje prawa i obowiązki związku***

<sup>6</sup> Stwierdzono w tym wyroku również, iż zarówno doktryna, jak i orzecznictwo opowiadają się za ścisłym przestrzeganiem zasady gwarantującej prawidłowe funkcjonowanie ruchu zawodowego. Wskazać można w tym zakresie na:

- ✓ *postanowienie z dnia 5 grudnia 1990 r. I PRZ 5/90 (Służba Pracownicza 1991/4 str. 25), zgodnie z którym nie ma przeszkód prawnych do tworzenia związków zawodowych dla pracowników zatrudnionych w więcej niż jednym zakładzie pracy; powstawanie takich związków może nastąpić zarówno w drodze likwidacji dotychczasowego związku i powołania nowego, **jak i przez odpowiednie rozszerzenie terytorialnego lub osobowego zakresu działania zakładowego związku zawodowego**; pracownicy mają prawo tworzenia związków zawodowych i zrzeszania się według swojego uznania; art. 1 ustawy o związkach zawodowych określa nie tylko zasadę pluralizmu związkowego, ale także zasadę swobodnego kształtowania struktur organizacyjnych; ***zasady te powinny wyznaczyć kierunek interpretacji pozostałych przepisów ustawy o związkach zawodowych.****
- ✓ *postanowienie z dnia 6 lutego 1990 r. I PRZ 47/89 (OSNCP 1991/2-3 poz. 35), stwierdzono, iż: „(...) właściwe organy związku zawodowego **moga podjąć uchwałę o przekształceniu lub zmianie nazwy związku (...)**”.*

*zawodowego przejmowanego, po przeprowadzeniu procedury likwidacyjnej prowadzącej do rozwiązania i wykreślenia z rejestru związku przejmowanego.*<sup>7</sup>

**Sąd Najwyższy wstępnie w sposób kategoryczny wykluczył stanowisko, iż możliwość łączenia się związków zawodowych, polegająca na przejęciu (inkorporacji) jednego przez inny, była uzależniona od istnienia pozytywnej i wyraźnej regulacji ustawowej, która czyniłaby takie podmiotowe przejęcia dopuszczalnymi i równocześnie regulowała tryb, formę i skutki prawne tego rodzaju sukcesji prawnych.**

Sąd Najwyższy powiedział, iż: „*natura wszelkich wolności, w tym w szczególności zasada wolności związkowej, nie polega na tym, aby korzystanie z nich było uzależnione od istnienia dalszych pozytywnych reglamentacji prawnych, które umożliwiałyby lub wskazywały sposób korzystania z wolności tylko w ograniczonych prawnie sferach dozwolonych. Przeciwnie, z istoty wolności wynika, że swoboda korzystania z tych wartości jest zasadą, która może doznawać ograniczeń w wyjątkowych i ściśle reglamentowanych okolicznościach prawnych, które nie podlegają wykładni rozszerzającej.* **Wolność doznaje zatem ograniczeń w sferach prawnie wyraźnie zakazanych, a nie sferach prawnie pozytywnie dozwolonych.** Już z tej podstawowej (kardynalnej) racji wynika, że łączenie się różnych związków zawodowych w jeden byt prawny byłoby niedopuszczalne tylko wówczas, gdyby zakazywała tego wyraźna norma prawa pozytywnego, która w demokratycznym (międzynarodowym i polskim) porządku prawnym nie występuje, bo nie ma racji bytu, jeżeli dotyczy legalnie istniejących i zarejestrowanych związków zawodowych. Takie relacje wyraźnie podkreśla art. 59 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, który w ust. 4 stanowi w szczególności, iż zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie dopuszczalne są przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe. (...).

<sup>7</sup>W uchwale tej sąd podjął się analizy kwestii związanych z dopuszczalnością przekształceń związków zawodowych. Wypowiadający się w sprawie Sąd Rejonowy stał na stanowisku, iż dla uznania możliwości dokonywania przekształceń podmiotowych polegających na łączeniu się związków zawodowych przez przejęcie jednego z nich przez drugi, niezbędne byłoby istnienie w tym zakresie regulacji prawnej, która po pierwsze - czyniłaby takie przekształcenia dopuszczalnymi, a po wtóre - określałaby tryb i skutki prawne tego typu przekształceń. Sąd Rejonowy uznał, iż brak pozytywnej regulacji w tym zakresie uniemożliwia dokonywanie takich przekształceń podmiotowych przez związki zawodowe.

W apelacji od tego postanowienia wnioskodawca zarzucił, iż brak jest ustawowego zakazu łączenia się związków zawodowych, a co więcej przepisy statuujące ideę samorządności przyznają pracownikom, bez potrzeby uzyskania uprzedniego zezwolenia, prawo do tworzenia organizacji według własnego uznania, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. Dodatkowo powołał się m.in. na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1992 r. I PZP 35/92 (OSNCP 1993/1-2 poz. 3), z której wynika, iż wolność związkowa nie musi mieć potwierdzenia w normach prawa pozytywnego co do treści, sposobu lub formy.

I dalej: „Swobodne wykonywanie praw związkowych może niekiedy stwarzać potrzebę, a nawet wymuszać dostosowanie się struktur związkowych do działalności (struktury) nowego pracodawcy. (...) Wprawdzie związki zawodowe nie mają obowiązku dostosowania swoich struktur organizacyjnych w przypadkach podmiotowych przekształceń pracodawcy, to jednak w ich żywotnym interesie prawnym leży podjęcie stosownych działań dla stworzenia zakładowych struktur związkowych, (przez konsolidację lub podział), którym przysługuje pełnia związkowych uprawnień do reprezentowania praw i interesów swoich członków wobec nowego pracodawcy. Brak pozytywnych mechanizmów prawnych regulujących tego rodzaju dostosowanie się związkowych struktur organizacyjnych do struktury nowego pracodawcy nie może stanowić przeszkody dla dokonywania podmiotowych przekształceń związków zawodowych. W przeciwnym razie u nowego pracodawcy nie działałaby żadna zakładowa organizacja związkowa lub istniałoby wiele zakładowych organizacji związkowych, które odrębnie nie mogłyby skutecznie reprezentować interesów swoich członków w stosunkach pracy. **Podmiotowym przekształceniom po stronie pracodawcy będą zatem towarzyszyć podmiotowe przekształcenia po stronie związków zawodowych, które mogą przybierać rozmaite kierunki i formy, polegające w szczególności na łączeniu się zakładowych organizacji związkowych w celu dostosowania swoich dotychczasowych struktur związkowych do struktury organizacyjnej przekształconego (nowego) pracodawcy dla koniecznego zapewnienia właściwej reprezentacji związkowej.** (...) Równocześnie szeroko rozumiana swoboda i niezależność prowadzenia działalności związkowej powinna być zgodna z prawem (legalna), w tym nie może naruszać praw lub interesów innych uczestników obrotu prawnego. W tym celu została ustanowiona sądowa kontrola rejestrowa legalności działania związków zawodowych, która przede wszystkim obejmuje weryfikację uchwał o utworzeniu, zgodności z prawem zasad uchwalania, treści i zmian statutów związków zawodowych oraz skreślenia związków zawodowych z rejestru sądowego (...).

Wobec powyższego, można przyjąć, iż przekształcenie organizacji związkowej, skoro nie jest zakazane, jest dozwolone. Nie musi zatem istnieć przepis pozwalający na takie przekształcenie, a tezę tę potwierdza np. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 września 2006 r. (sygn. akt K. 45/2004):

- ✓ Art. 12 Konstytucji stanowi, że Rzeczpospolita Polska zapewnia m.in. wolność tworzenia i działania związków zawodowych. Z kolei art. 59 Konstytucji poddaje pod ochronę wolność zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 59 ust. 1), a jednocześnie gwarantuje związkom zawodowym dwa uprawnienia w stosunkach z pracodawcami. Oznacza to, że **wszelkie ograniczenia w zakresie korzystania z wolności związkowych mogą być ustanawiane tylko**

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

- ✓ *Wolności związkowe wiążą się ściśle z przyznaniem związkom zawodowym odpowiednich uprawnień pozytywnych w celu umożliwiania im skutecznego działania w życiu społecznym i gospodarczym. Art. 59 Konstytucji powinien być interpretowany w świetle podstawowego celu tego przepisu, którym jest umożliwienie tworzenia organizacji mających na celu efektywną obronę praw pracowniczych. Międzyzakładowe organizacje związkowe umożliwiały obronę praw pracowniczych w zakładach pracy, w których tworzenie i skuteczne działania organizacji zakładowych byłoby utrudnione z uwagi na niewielką liczbę pracowników. **Związki zawodowe mogą swobodnie określać w statutach zasady tworzenia międzyzakładowych organizacji związkowych oraz tworzyć takie organizacje.***

Także postanowienie Sądu Najwyższego - Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 lutego 1990 r. I PRZ 47/89 zawiera m.in. stwierdzenie, iż „(...) **właściwe organy związku zawodowego mogą podjąć uchwałę o przekształceniu lub zmianie nazwy związku (...)**”. Tezę tę Sąd Najwyższy wyprowadził z rozważań nad stwierdzeniem Sądu Wojewódzkiego, iż uprawniony organ związkowy może podjąć uchwałę o rozwiązaniu związku zawodowego (a następnie o utworzeniu nowego). Sąd Najwyższy postawił wtedy pytanie: *czy jest to jedyne możliwe rozwiązanie, czy też dopuszczalne jest podjęcie działań na rzecz dostosowania struktury związku zawodowego do zmienionej struktury gospodarczej, a w tym, czy dopuszczalna jest zmiana nazwy związku. [Zmiana bowiem nazwy związku stanowi w istocie jego przekształcenie, które prowadzi do podjęcia działań w nowo utworzonym zakładzie pracy w dotychczasowym składzie osobowym]*. Na tak postawione zagadnienie Sąd ten udzielił odpowiedzi twierdzącej wskazując:

*„(...) Wydaje się, że odpowiedź na postawione pytanie co do zmiany nazwy i przekształcenia związku zawodowego może i powinna być pozytywna. Jeśli bowiem w nowo utworzonym zakładzie pracy bez jakichkolwiek przeszkód, zgodnie z zasadą pluralizmu, **można utworzyć nowy związek, to trudno***

***byłoby twierdzić, że niedopuszczalne jest przekształcenie dotychczasowego związku, który działałby w nowym zakładzie pracy, do którego z reguły przechodzi większość dotychczasowych członków związku. Przemawia za tym i to, że ustawa o związkach zawodowych pozostawia członkom związku swobodę kształtowania swych struktur organizacyjnych. Do tego rodzaju swobód i wolności związkowych należy zaliczyć także zmianę nazwy związku, która w warunkach sprawy jest niczym innym jak działaniem dostosowującym strukturę związku do struktury gospodarczej (...)***

Jakkolwiek powyższe twierdzenia dotyczyły stanu prawnego obowiązującego przed 1991 r. wydaje się, iż tezy te zachowują aktualność także w innych przypadkach przekształceń dokonywanych w obecnym stanie prawnym.

Istotny wydaje się także wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 16 listopada 2004 r. (sygn. akt I PK 30/2004), w którego uzasadnieniu stwierdzono m.in., iż: ***„kształtowanie struktur związków zawodowych oparte jest między innym na samorządności, oznaczającej, że statut związku lub uchwały statutowych organów związku ustalają wszystkie elementy struktury i działania związku. Dotyczy to zwłaszcza takich spraw, jak struktury organizacyjne, wybór organów, członkostwo czy sprawowanie funkcji związkowych. (...) Już na marginesie wypada zaznaczyć, że powinnością związku zawodowego jest takie ukształtowanie statutu, aby określał on jasne i przejrzyste reguły rejestracji struktur związkowych (...)***

Wobec powyższego, dla pewności działania związków zawodowych i uprzedzenia ewentualnych problemów prawnych zasadne jest takie sformułowanie statutów, aby umożliwiały one dokonywania przekształceń.

doradca prawny  
Marcin Szymanek