

Warszawa, 01.03.2012 r.

A N A L I Z A P R A W N A

Przedmiot opinii: *Sytuacja prawna organizacji związkowych w przypadku zmian struktur organizacyjnych w grupach kapitałowych na przykładzie grupy PGE i ENERGA*

Podstawa prawna:

ustawa z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 35, poz. 163)

orzecznictwo Sądu Najwyższego

Zleceniodawca opinii: Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

Podstawy faktyczne informacji:

zapytanie Zleceniodawcy

Analiza:

[WPROWADZENIE] Przedsiębiorstwa posiadające przymiot pracodawcy mogą pojawić się w wielu różnorodnych konfiguracjach. Istotne znacznie ma także fakt, że konfiguracje te w prosty sposób mogą ulegać zmianie. Uzależnione jest to od decyzji ich właścicieli.

Genezę przedsiębiorstw energetycznych odnajdujemy w przedsiębiorstwach państwowych, które w połowie lat 90-tych uległy komercjalizacji. W następnej kolejności skarb państwa, dokonując częściowej prywatyzacji wyzbył się bezpośredniego władztwa nad spółkami wprowadzając ich akcje



do spółek zarządzających w zamian za ich akcje, które potem częściowo uległy upublicznieniu przez Giełdę Papierów Wartościowych. W zależności od aktualnej koncepcji gospodarczej, którą aktualnie przyjął zarząd spółki dominującej struktury podmiotów skupionych w grupie kapitałowej (holdingu fatycznym) ulegają wielokrotnym zmianom.

Przykładem takich zmian może być likwidacja spółek-pracodawców w wyniku połączenia przez przejęcie o którym mowa w art. 492 § 2 kodeksu spółek handlowych.

[PGE GiEK S.A. ENERGA Operator S.A. PGE Dystrybucja S.A. i PGE Obrót S.A.] W energetyce w pierwszej kolejności z działaniami tego typu mieliśmy do czynienia w przypadku likwidacji szeregu spółek dystrybucyjnych których przedsiębiorstwa są obecnie prowadzone przez spółkę **ENERGA Operator S.A.**

Podobny przypadek miał miejsce w przypadku spółek – operatorów sieci dystrybucyjnej oraz spółek zajmujących się obrotem energią elektryczną, zależnych od spółki **Polska Grupa Energetyczna S.A.** W tym przypadku spółki te również uległy likwidacji a ich przedsiębiorstwa w formie aportów przejęły nowoutworzone spółki **PGE Dystrybucja S.A.** (dystrybucja energii elektrycznej) i **PGE Obrót S.A.** (obróć energią elektryczną) po to by dalej prowadzić tę formę działalności ale już w formie posiadających przymiot pracodawców – oddziałów. Ten sam model PGE S.A. (jako spółka zarządzająca grupą) zastosowało do grupy elektrowni elektrociepłowni oraz kopalni węgla brunatnego. W tym przypadku wyznaczono lidera przedsięwzięcia w postaci spółki **Elektrownia Bełchatów S.A.**, na bazie tej spółki zarejestrowano spółkę **PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna** dalej PGE GiEK S.A. W następnej kolejności zlikwidowano szereg spółek prowadzących przedsiębiorstwa w postaci elektrowni oraz elektrociepłowni. Zmiany dotyczyły **Elektrowni Bełchatów Elektrowni Turów Zespołu Elektrowni Dolna Odra, Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz Elektrociepłowni Kielce, Elektrociepłowni Rzeszów, Elektrociepłowni Lublin-Wrotków, Elektrociepłowni Gorzów oraz Elektrociepłowni Zgierz.** Przejęcie przez PGE GiEK S.A. spółek energetycznych objęło także kopalnie węgla brunatnego w postaci **KWB Bełchatów** oraz **KWB Turów.** Zlikwidowane przez przejęcie przez PGE GiEK S.A. spółki jako podmioty zarządzające (przedsiębiorstwami) zakładami pracy zastąpiono oddziałami.

W efekcie tych działań powstały holdingi przedsiębiorstw wielozakładowych, sformowanych w postaci rejestrowanych w KRS oddziałów prowadzonych przez spółki kapitałowe, przez te spółki zarządzanych.

Innymi słowy wspólnym mianownikiem dla tych spółek jest prowadzenie przedsiębiorstw w postaci oddziałów posiadających przymiot pracodawcy, które to przedsiębiorstwa kiedyś prowadzone były przez spółki – pracodawców.

Jako inną formę restrukturyzacji przedsiębiorstw spółek należy umieścić zmiany polegające na specjalizacji *oudsorsingu* usług.

Z przedsiębiorstw spółek lub z przedsiębiorstw oddziałów wyodrębniano zorganizowane części przedsiębiorstw zajmujące się przykładowo; księgowością, kasową obsługą klienta, usługami informatycznymi, lub innego rodzaju serwisem. Te zorganizowane części przedsiębiorstwa wnoszono wraz z zatrudnionymi tam pracownikami do nowoutworzonych lub już istniejących spółek. Oczywiście spółki te powiększały holding przedsiębiorstw. Sytuacja taka miała w szczególności miejsce w przypadku Grupy Kapitałowej ENERGA. W grupie tej, z szeregu spółek lub oddziałów spółki ENERGA Operator S.A. wyodrębniono zorganizowane części przedsiębiorstw zajmujące się w grupie obsługą kasową klientów spółki dystrybucyjnej ENERGA Operator S.A. i spółki zajmującej się obrotem energią elektryczną ENERGA Obrót S.A. i wraz z pracownikami przeniesiono do spółek ENERGA Obsługa i Sprzedaż sp. z o.o.. Na podobnych zasadach ENERGA Centrum Usług Wspólnych sp. z o.o. przejęła od spółek ich część działalności w zakresie księgowym i kadrowo-płacowym a ENERGA ITE sp. z o.o. przejęła od spółek z grupy obsługę informatyczną.

[SKUTKI RESTRUKTURYZACJI NA GRUNCIE PRAWA PRACY] Przenosząc te zmiany na grunt prawa pracy możemy zaobserwować następujące skutki. Każda ze zlikwidowanych spółek była pracodawcą dla zatrudnionych w zarządzanym przez nią przedsiębiorstwie. W związku z likwidacją tej spółki, likwidacji uległ także sam pracodawca. W związku z kontynuacją działalności gospodarczej przez przedsiębiorstwa zlikwidowanych spółek w postaci oddziałów spółki kapitałowej (a także na podstawie decyzji tej ostatniej) pracownicy zyskali nowego pracodawcę – zarejestrowany w KRS oddział spółki. Zmiana pracodawcy nastąpiła poprzez przejście pracowników w trybie art. 23 [1] ustawy kodeks pracy. Wraz z likwidacją pracodawcy likwidacji uległy jego systemy zakładowego prawa pracy, na które składały się układy zbiorowe pracy, regulaminy, umowy społeczne oraz porozumienia zbiorowe. Część uprawnień, głównie z układów zbiorowych pracy pracownicy zachowali u nowego pracodawcy na podstawie art. 241 [8] ustawy kodeks pracy. W wielu przypadkach dla oddziałów zawarto nowe układy zbiorowe pracy odpowiadające w treści układom obowiązującym w spółkach pracodawcach. W podobnej sytuacji znaleźli się pracownicy zorganizowanych części przedsiębiorstw (*oudsorsing usług*), którzy przeszli do nowych pracodawców także w trybie art. 23 [1] k p.

[WPŁYW RESTRUKTURYZACJI NA ZAKŁADOWE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE] Zakładowe organizacje związkowe (związki działające w zakładzie pracy prowadzonym przez jedną spółkę – pracodawcę) na likwidację pracodawcy zareagowały (lub powinny zareagować) zmianą statutu w postaci zmiany nazewnictwa partnera społecznego. Działanie takie przyniosło efekt w postaci objęcia nowego pracodawcy jakim stał się oddział działalnością związkową przez daną organizację. Pracownicy, jeśli nie było to ujęte wprost, wraz ze zmianą pracodawcy w trybie art. 23[1] k.p. nie tracili członkostwa w związku. W momencie gdy pracownik zyskiwał nowego pracodawcę w postaci oddziału, a jego macierzysta organizacja związkowa obejmowała (poprzez zmianę statutu) swoją działalnością ten podmiot, w zakresie podmiotowym działalności tej organizacji nie powinny nastąpić żadne zmiany – innymi słowy organizacja związkowa nie traciła partnera społecznego ani własnych członków.

Sytuacja wygląda odmiennie w przypadku wyodrębnień zorganizowanych części dalej funkcjonujących spółek lub oddziałów tych spółek (*oudsorsing usług*). W sytuacji gdy pracownicy odchodzą wraz częścią przedsiębiorstwa z dotychczasowego pracodawcy (który nadal kontynuuje prowadzenie działalności gospodarczej tylko już w ograniczonym zakresie) zakładowa organizacja związkowa traci członków. Sytuacja taka wymaga reorganizacji związku z zakładowej organizacji w organizację charakterze międzyzakładowym. Jak już wspomniano powyżej zmiana pracodawcy w trybie art. 23 [1] k.p. jeśli statut tak wyraźnie nie stanowi nie powoduje utraty członkostwa w związku. Można zatem przyjąć, że związek zakładowy zmienia się samorzutnie w organizację o charakterze międzyzakładowym. Tego typu podejście może rodzić jednak problemy z funkcjonowaniem związku u nowego pracodawcy. Jeśli natomiast związek zmieni statut i przybierze formę międzyzakładową – każde obecne i kolejne przejście pracowników do nowego pracodawcy w trybie art. 23 [1] nie będzie odbijać się negatywnie na składzie liczbowym związku.

Działania takie mogą przynieść jednak negatywne skutki w postaci rozdrobnienia reprezentacji związkowej. W przypadku likwidacji pracodawców oraz przejścia całych załóg do nowego pracodawcy reprezentacja związkowa nie ulegnie zmianie. Liczba i rodzaj związków zawodowych (zakładowy lub międzyzakładowy) u nowego pracodawcy będzie tożsama z liczbą i rodzajem związków zawodowych u dotychczasowego pracodawcy. W przypadku „zebrania” zorganizowanych części kilku przedsiębiorstw oraz przeniesieniu ich wraz z pracownikami do nowego pracodawcy nowopowstała załoga może być reprezentowana przez kilka organizacji związkowych. Przy czym każda organizacja może skupiać niewielki procent załogi w stosunku do jej liczebności. W tym przypadku w relacjach pomiędzy partnerami społecznymi pojawią się wszystkie problemy związane z rozdrobnieniem organizacji związkowych, marginesową reprezentacją lub brakiem reprezentacji. Skutki braku reprezentacji lub jej niedoboru będą podobne do tych, które mogą zaistnieć w przypadku realizacji

dalszych planów restrukturyzacyjnych, polegających na likwidacji przymiotu pracodawcy w oddziałach.

[PLANOWANA DALSZA RESTRUKTURYZACJA SPÓŁEK ENERGETYCZNYCH] O wiele bardziej skomplikowana sytuacja dla dotychczas istniejących organizacji związkowych zaistnieje w przypadku dalszej restrukturyzacji wyżej wymienionych podmiotów gospodarczych – **restrukturyzacji polegającej na cofnięciu oddziałom przymiotu pracodawcy**. Sytuacja taka sygnalizowana jest w spółce PGE GiEK S.A. a także w spółce ENERGA Operator S.A. Efekt utraty przymiotu pracodawcy nie wymaga zbyt skomplikowanych zabiegów po stronie spółek zarządzających. Z art. 3 kodeksu pracy wynika, że przymiot pracodawcy może posiadać jednostka organizacyjna chociażby nie posiadała osobowości prawnej. Doskonałym przykładem takiej jednostki może być właśnie oddział spółki. Wg orzecznictwa sądu najwyższego przymiot pracodawcy dla oddziału nie może wynikać jedynie z regulaminu organizacyjnego przedsiębiorstwa spółki – powinien być dodatkowo umocowany odpowiednim przepisem statutu spółki. Tego typu przepisy znajdziemy w statutach PGE GiEK S.A., ENERGA Operator S.A. PGE Dystrybucja S.A. oraz PGE Obrót S.A. Do zmiany statutu muszą zostać zaangażowani wspólnicy tych spółek – w tym przypadku PGE S.A. oraz ENERGA S.A..

[DALSZA RESTRUKTURYZACJA A PRAWA PRACOWNICZE]

Odebranie przymiotu pracodawcy poszczególnym oddziałom może mieć daleko idące konsekwencje. Bardzo trudno w chwili obecnej jednoznacznie stwierdzić jaką konstrukcję prawną do tego procesu może zastosować spółka zarządzająca. Pracownicy niewątpliwie utracą dotychczasowego pracodawcę. Do tej pory po stronie pracodawcy widniał oddział spółki. Po cofnięciu mu przymiotu pracodawcy i wyznaczeniu do tej roli samej spółki (**PGE GiEK S.A. ENERGA Operator S.A. PGE Dystrybucja S.A. i PGE Obrót S.A.**) (pracownik będzie wykonywał pracę dla nowego pracodawcy. Wątpliwym wydaje się by czynności (*de facto* zamiany pracodawcy) można dokonać jedynie poprzez aktualizację danych w umowie. Wątpliwym też jest czy nastąpi przejście pracowników w trybie art. 23 [1]. Jak wiemy artykuł ten dla zaistnienia właściwego trybu wymaga przejścia majątku (bądź wg aktualnego orzecznictwa także zadań) pomiędzy dwoma podmiotami. W tym przypadku przejście majątku nie nastąpi. Przedsiębiorstwa nadal objęte będą władztwem spółek zarządzających prowadzących je przy pomocy oddziałów. Za przejściem pracowników w trybie art. 23 [1] kp przemawiać będzie natomiast koncepcja samobilansującej się jednostki organizacyjnej. Jeżeli każdy z oddziałów jest samobilansującą się jednostką to po utracie przymiotu pracodawcy pracownicy będą spółką. W takim przypadku możemy mieć do czynienia z przejściem pracowników w trybie art. 23 [1]. Pracodawca dotychczasowy może przed lub po dokonaniu zmiany zażądać od pracownika podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron a w następnej kolejności nowy

pracodawca może z pracownikiem zawrzeć nową umowę o pracę. Taka sytuacja, ze względu na przerwanie stosunku pracy, brak zastosowania art. 241 [8] jest szczególnie dla pracowników niekorzystna. Sposób przejścia (w trybie art. 23[1] lub poprzez nawiązanie nowego stosunku pracy) jest niezwykle istotny. W odpowiednim czasie związki zawodowe powinny zwrócić się do spółek zarządzających z zapytaniem w trybie art. 26 ustawy o związkach zawodowych o tryb i przewidziane konsekwencje utraty przymiotu pracodawcy przez oddziały. Istotną konsekwencją w zakresie zbiorowego prawa pracy będą układy zbiorowe pracy. Układy te zawarte zostały przez oddziały jako pracodawców dla pracowników tychże oddziałów. Czy zatem wraz z likwidacją przymiotu pracodawcy likwidacji ulegnie także układ zbiorowy pracy. Jeśli w tym przypadku nastąpiłoby przejście pracowników do nowego pracodawcy w trybie art. 23[1] pracownicy ci zachowaliby uprawnienia z dotychczasowych układów jeszcze przez rok. Po roku nowy pracodawca mógłby wypowiedzieć uprawnienia z dotychczasowych układów, zyskując możliwość objęcia pracowników własnym zakładowym systemem zbiorowego prawa pracy – pod warunkiem, że posiadałby taki. Jeśli tak to pozostaje pytanie o jego jakość i poziom uprawnień pracowników.

[DALSZY RESTRUKTURYZACJA A UPRAWNIENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH]

W postanowieniu SN z 6 lutego 1990 r., I PRZ 47/89 (OSNCP 1991, nr 2-3, poz. 35), stwierdzono, że likwidacja zakładu pracy - sama przez się - *nie powoduje utraty osobowości prawnej przez zakładową organizację związkową działającą dotychczas przy tym zakładzie pracy, przy czym właściwe organy związku zawodowego mogą podjąć uchwałę o przekształceniu lub zmianie nazwy związku.*

Utrata przymiotu pracodawcy jako działanie w zakresie działalności gospodarczej może nastąpić bez udziału związków zawodowych. W przypadku gdy przymiot pracodawcy dla poszczególnych oddziałów gwarantować będzie porozumienie zbiorowe (ENERGA Operator) próba bezuzgodnieniowego cofnięcia przymiotu pracodawcy dla oddziałów może być przedmiotem sporu zbiorowego – na podstawie art. 4 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych spór może być toczony wokół łamania porozumień zbiorowych.

Tego typu sytuacje dostrzegł Sąd Najwyższy komentując je w orzecznictwie w sposób następujący. *Sytuacja, w której struktura organizacyjna związku zawodowego jest ukształtowana odmiennie, niż struktura organizacyjna zakładu pracy w tym znaczeniu, że w jednym zakładzie pracy będą istniały dwie zakładowe organizacje związkowe, może być wynikiem różnorodnych zdarzeń. Przede wszystkim może to być wynik przekształceń organizacyjno-prawnych zakładu pracy, a w szczególności połączenia się dwóch zakładów pracy lub **przejęcia jednego zakładu pracy w całości przez drugi zakład. Wówczas, niejako niezależnie od woli pracodawcy i związku zawodowego dojść może do***

układu, w którym w jednym zakładzie pracy (w rozumieniu art. 3 kp) (rozumienie zakładu art. 3 k.p.) będą istniały dwie (lub nawet więcej) zakładowe organizacje (...).

*Wobec uznanej zasady, że zakładem pracy w rozumieniu art. 3 kp jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników (w omawianych przypadkach oddziały spółek z grupy PGE oraz spółki ENERGA Operator przyp. autora ...), **pracodawca może doprowadzić do przeniesienia zdolności do takiego zatrudniania na wyższy szczebel organizacyjny, powodując w ten sposób, że dotychczasowy zakład pracy stanie się tylko jednostką organizacyjną większego zakładu pracy.***

Do momentu istnienia przymiotu pracodawcy po stronie oddziałów reprezentujące pracowników tych oddziałów organizacje związkowe pozostaną zatem w relacjach z zakresu zbiorowego prawa pracy właśnie z tym podmiotem. Ich sytuacja ulegnie zmianie w momencie likwidacji pracodawcy. Bez znaczenia w tym przypadku pozostaje fakt; pod jakim tytułem prawnym pracownicy przejdą do nowego pracodawcy. Zwrócić należy natomiast uwagę na to, że liczba pracowników spółek stanowić będzie sumę pracowników wszystkich dotychczasowych pracodawców - oddziałów.

Związek zawodowy, nawet po zmianie statutu i dostosowaniu go do nowych warunków nadal zrzeszał będzie tę samą liczbę pracowników. **Powyższe oznaczać będzie zmianę poziomu reprezentacji.** Innymi słowy wobec pracodawcy-oddziału związek może być reprezentatywny, jednak wobec znacznego (bardzo) wzrostu liczby pracowników u nowego pracodawcy-spółki, 10% lub 7% - procentowego progu reprezentatywności związek może już nie osiągnąć.

Dla głębszego uzmysłowienia kwestii reprezentatywności poniżej przedstawiono jej podstawowe założenia.

[REPREZENTATYWNOŚĆ ZAKŁADOWA]

I tak, w zakresie zakładowych organizacji związkowych, reprezentatywna jest organizacja, która, zgodnie z art. 241^{25a} kodeksu pracy:

- jest jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- zrzesza co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Tym samym za reprezentatywną zakładową organizację związkową uznaje się organizację będącą jednostką organizacyjną ponadzakładowej organizacji związkowej albo organizacją członkowską takiej organizacji, tj. np. federacji, które zrzeszają co najmniej trzysta tysięcy pracowników, pod warunkiem,

że ta organizacja zakładowa zrzesza co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

[REPREZENTATYWNOSĆ MIĘDZYKŁADOWA]

Możliwość tworzenia międzyzakładowych organizacji związkowych przewidziana została w art. 34 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z jego treścią *„...za organizację międzyzakładową działającą u danego pracodawcy należy uważać taką organizację, której członkowie zgodnie ze statutem związku zawodowego określającym terytorialny i podmiotowy zakres jej działania są jednocześnie pracownikami danego pracodawcy. Decyduje przy tym nie formalna (statutowa) możliwość objęcia pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę zakresem działania międzyzakładowej organizacji związkowej, lecz faktyczna jej działalność u danego pracodawcy, wyrażająca się w przynależności co najmniej jednego jego pracownika do tej organizacji. W przeciwnym razie międzyzakładowa organizacja związkowa nie ma zdolności do występowania z inicjatywą zawarcia układu, uczestniczenia w rokowaniach oraz zdolności do zawarcia czy też przystąpienia do układu zakładowego u danego pracodawcy...”*. I dalej: *„Zgodnie z art. 25¹ u[stawy o związkach zawodowych] uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków określonej kategorii (będących pracownikami [...]). W braku takiej liczby członków zakładowa organizacja związkowa nie ma zdolności do zawierania zakładowego układu zbiorowego pracy. **Ta sama zasada ma zastosowanie w przypadku międzyzakładowej organizacji związkowej...**”*. (Autor: Walerian Sanetra Komentarz do art. 241³⁰ kodeksu pracy – LEX POLONICA)

„Zgodnie z art. 34 u[stawy o związkach zawodowych] uprawnienia i kompetencje zakładowej organizacji związkowej przysługują odpowiednio międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem zakład pracy. W konsekwencji taka struktura organizacyjna musi być w zakresie zdolności układowej traktowana podobnie jak zakładowa organizacja związkowa. Międzyzakładową organizacją związkową jest taka struktura danego związku zawodowego, która zrzesza pracowników zatrudnionych u więcej niż jednego pracodawcy, u którego nie działają zakładowe organizacje tego związku.” (Autor: Krzysztof Rączka Komentarz do art. 241³⁰ kodeksu pracy – LEX POLONICA).

Według art. 241³⁰ kodeksu pracy w zakresie rozdziału dotyczącego zakładowego układu zbiorowego pracy, i związanym z tym ustalaniem reprezentatywności, przepisy tego rozdziału stosuje się również do międzyzakładowej organizacji związkowej. Zatem do międzyzakładowej organizacji związkowej zastosowanie znajdzie przepis art. 241^{25a} kodeksu pracy, stosowany odpowiednio.

Innymi słowy na terenie zakładu pracy może działać międzyzakładowa organizacja związkowa, jednak żeby przysługiwały jej uprawnienia nadane ustawą o związkach zawodowych czy też kodeksu pracy, musi ona spełniać faktyczne przesłanki uznania jej za organizację międzyzakładową. Tym samym musi ona posiadać w ramach danego pracodawcy co najmniej jednego pracownika, a jej reprezentatywność w ramach zakładu pracy będzie oceniana w oparciu o przesłanki art. 241^{25a} kodeksu pracy w stosunku do każdego pracodawcy.

Organizacja taka powinna zatem posiadać w swych szeregach 10% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, lub jedynie 7% pod warunkiem, iż jest ona również członkiem organizacji ponadzakładowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 ust. 1 kodeksu pracy.

Zaznaczyć jednak należy, iż ustalając reprezentatywność takiej organizacji bierze się pod uwagę liczbę **członków tej organizacji zatrudnionych u danego pracodawcy, a nie łączną liczbę członków.**

Dodatkowo, w art. 32 i następnych ustawy o związkach zawodowych wskazane są m.in. przesłanki zastosowania zwolnienia ze świadczenia pracy także dla organizacji międzyzakładowych spełniających przesłanki posiadania odpowiedniej liczby członków, oraz sposobu ponoszenia kosztów zwolnienia pomiędzy pracodawcami. W art. 34² ustawy wskazane zostało, iż 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^{25a} Kodeksu pracy**, 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^{25a} Kodeksu pracy, powiększonej o liczbę pozostałych zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, w których jest zatrudnionych co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.

Natomiast 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^{25a} Kodeksu pracy, 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.

Pamiętać przy tym należy, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r. (Sygn. akt I PKN 790/2000 (opubl. LexPolonica nr 357239 oraz OSNP 2004/2 poz. 29): „**Międzyzakładową**

organizacją związkową (art. 34 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - tekst jednolity: Dz. U. 2001 r. Nr 79 poz. 854) jest tylko taka struktura NSZZ „Solidarność”, która zakresem swego działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców w rozumieniu art. 3 kp.”.

Powyższe orzeczenie potwierdza, iż niezależnie od przyjętej nazwy status międzyzakładowej organizacji związkowej przysługuje wtedy, kiedy organizacja spełnia odpowiednie przesłanki ustawowe. Ponadto, dla korzystania z uprawnień wskazanych w tym art. konieczne jest spełnianie przez międzyzakładową organizację związkową przesłanek reprezentatywności wskazaną w kodeksie pracy.

[KONSEKWENCJE BRAKU REPREZENTATYWNOŚCI PO STRONIE ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ]

Zanim dokona się analizy braku reprezentatywności zakładowej bądź międzyzakładowej organizacji związkowej należy w pierwszej kolejności stwierdzić czym jest zakładowa organizacja związkowa oczywiście w kontekście zachodzących u pracodawcy zmian skutkujących pojawieniem się w jednym wielozakładowym przedsiębiorstwie (składającym się przykładowo z kilku lub kilkunastu elektrowni lub elektrociepłowni) kilku lub nawet kilkunastu zakładowych organizacji związkowych.

Do analizy tego zagadnienia niezwykle przydatne będzie orzeczenie Sądu Najwyższego (...) które jest w znacznym stopniu adekwatne do zaistniałej sytuacji.

W pierwszej kolejności odpowiada ono na pytanie czym jest zakładowa organizacja związkowa.

Żaden przepis prawa w sposób wyraźny nie definiuje pojęcia „zakładowa organizacja związkowa”..

*Przed wszystkim z wielokrotnie używanej przez ustawodawcę nazwy tej jednostki organizacyjnej związku zawodowego wynika, iż musi to być organizacja „zakładowa”, czyli działająca w zakładzie pracy.”**Nie można traktować jako „zakładową” (choćby tak była nazwana) takiej jednostki organizacyjnej związku zawodowego, która obejmuje swoim działaniem tylko część zakładu pracy.***

Jest to inna jednostka organizacyjna, odpowiednio do zakresu jej działania.” W tym miejscu nasuwa się pytanie w jaki sposób nowi pracodawcy zdefiniują swoje przedsiębiorstwa. Czy tak jak zostało to ujęte w wielu orzeczeniach jako jeden zakładu pracy czy przedsiębiorstwo wielozakładowe. W przypadku określenia przedsiębiorstwa spółki jako jednego zakładu pracy z przymiotem zakładowej organizacji związkowej może mieć problem wiele związków, które swym zasięgiem obejmują tylko część zakładu.

„Jest to zgodne z poglądami doktryny. Słusznie twierdzi się, że pewne ograniczenia dla tworzenia struktur związkowych mogą wyniknąć z zachowania w przepisach prawa pojęcia „zakładowa organizacja związkowa”. Zwrot „zakładowa organizacja związkowa” oznacza bowiem, że

podstawowe ogniwo w strukturze związkowej może powstać tylko w zakładzie pracy, a inną możliwością jest tworzenie struktur terenowych, zawodowych, branżowych itp.

Wprawdzie ustawa o związkach zawodowych nie posługuje się pojęciem „podstawowej jednostki organizacyjnej” należy przyjąć, że zakładowa organizacja związkowa jest podstawową strukturą organizacyjną ruchu związkowego. O jej powstaniu decyduje statut (ponadzakładowego związku zawodowego np. Solidarność) lub uchwały związkowe (uchwała o powołaniu związku podjęta przez co najmniej 10 osób przyp. autora). W zakładach pracy, w których utworzono związek zawodowy, organizacja ta jest tożsama ze związkiem”. (jeśli przykładowo w Elektrociepłowni Bydgoszcz prowadzonej przez spółkę kapitałową pod tą samą nazwą, występującą dodatkowo jako pracodawca w stosunkach pracy, dziesięciu jej pracowników podejmie uchwałę o rejestracji związku w takiej sytuacji powstanie zakładowa organizacja związkowa ze wszystkimi uprawnieniami wymienionymi powyżej przyp. autora). Wyodrębnienie jej w ustawie jest wyrazem legislacyjnej koncepcji miejsca związków zawodowych w zakładzie pracy, opierającej się na założeniach: działania związku zawodowego w każdym zakładzie pracy, wielości związków i wypełniania przez związki ich tradycyjnego zadania reprezentacji i obrony interesów oraz praw ludzi pracy”.

„Do zakładowych organizacji związkowych stosuje się wszystkie przepisy ustawy, z wyjątkiem tych tylko, które są adresowane do innych struktur związkowych. W rozdziale 4 ustawy o związkach zawodowych akcent jest położony na specyficzne sprawy w działalności zakładowych organizacji związkowych. Stąd też przepisy tego rozdziału i przepisy innych części ustawy nie wykluczają się.”

Poza wskazaną, ścisłą wykładnią gramatyczną, przemawia za tym także funkcja spełniana przez różne przepisy przyznające określonemu ogniwu związków zawodowych, tj. zakładowej organizacji związkowej, określone kompetencje. Kompetencjom takiego ogniwa organizacyjnego odpowiadają obowiązki pracodawcy. **Jeżeli więc ustawodawca sytuuje określone uprawnienie związków zawodowych w określonym ich ogniwie, tj. zakładowej organizacji związkowej, to poleca pracodawcy wypełnianie jego obowiązków względem tej jednostki organizacyjnej. Inaczej mówiąc, pracodawca nie ma prawnie określonego obowiązku działania wobec struktury organizacyjnej związku zawodowego, która nie jest wskazana w ustawie.**”

„Podsumowując należy uznać, że z wykładni językowo-logicznej, a także wykładni systemowej wynika, iż przez zakładową organizację związkową należy rozumieć tylko taką jednostkę organizacyjną, która zasięgiem swojego działania obejmuje cały zakład pracy w rozumieniu art. 3 kp.”

Zakładowa organizacja związkowa posiada następujące uprawnienia:

1. art. 26 ustawy o związkach zawodowych, według którego do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności:
 - a) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy,
 - b) zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników,
 - c) sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - d) kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy,
 - e) zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów;
2. art. 27 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tych funduszy na określone cele, przyznawanie pracownikom świadczeń z tego funduszu oraz tworzenie i zmiana systemu wynagradzania, a także związanych z nim regulaminów nagród i premiiowania, wymaga uzgodnienia z zakładową organizacją związkową;
3. art. 29 ustawy o związkach zawodowych, ustanawiający obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową w razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników;
4. art. 31 i art. 33 ustawy o związkach zawodowych przewidujące prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej oraz udostępniania zakładowej organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy;
5. art. 32 ustawy o związkach zawodowych przewidujący szczególną ochronę trwałości stosunku pracy członków zarządów i komisji rewizyjnych zakładowych organizacji związkowych;
6. art. 38 § 1, art. 52 § 3, czy art. 177 § 1 kodeksu pracy, wprowadzające obowiązek konsultacji lub uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy
7. art. 241[23] i nast. kp, upoważniające zakładową organizację związkową do zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy.

Powyższe odnosi się do każdej zakładowej organizacji związkowej. Innymi słowy jeżeli związek zawodowy jest zakładową organizacją związkową – posiada wyżej wyszczególnione prawa. Jeżeli z jakiejś przyczyny zakwestionuje się danej organizacji związkowej przymiot zakładowej – w tym przypadku mogą zostać podjęte próby ograniczania właśnie tych praw.

Biorąc powyższe pod uwagę można stwierdzić, że organizacja związkowa ma określone prawa. Ich poziom zależy jednak o statusu reprezentatywności bądź jej braku.

[REPREZENTATYWNOSC A POZIOM UPRAWNIEN W ZAKRESIE ZBIOROWEGO PRAWA PRACY]

W związku z restrukturyzacją u nowego pracodawcy może także znacząco wzrosnąć liczba zakładowych organizacji związkowych. Zakładając że u każdego pracodawcy działa jeden związek energetyków, jeden związek inżynierów i techników, jeden związek zawodowy solidarność i jeden związek zawodowy pracowników ruchu ciągłego (te związki tradycyjnie występują właściwie w każdym przedsiębiorstwie energetycznym) liczba związków może wzrosnąć o krotność dotychczasowych oddziałów pracodawców. Kolejnym efektem będzie to, że o reprezentowanie jednej grupy pracowników; przykładowo pracowników ruchu ciągłego lub inżynierów i techników aspirować będzie wiele organizacji. Związki balansujące na granicy reprezentatywności lub znajdujące się pod jej progiem mogą mieć problemy w relacjach z pracodawcą na gruncie spraw z zakresu zbiorowego prawa pracy.

Przykładem tego mogą być rokowania nad zakładowym układem zbiorowym pracy. Zaproszenie do rokowań pracodawca musi wysłuchać do wszystkich zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych, które uprzednio zadeklarują, że reprezentują jego pracowników. Podjęcie rokowań pracodawca musi dopiero wtedy gdy weźmie w nich udział przynajmniej jedna organizacja reprezentatywna. *§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów art. 241[25a].* Podobnie w trakcie rokowań pracodawca będzie musiał brać pod uwagę stanowiska i postulaty tylko organizacji reprezentatywnych, gdyż tylko ich akceptacja i podpis liczy się przy wejściu układu w życie. Organizacje niereprezentatywne nie muszą podpisać układu zbiorowego pracy by wszedł on w życie. *§ 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241[25a], uczestniczące w rokowaniach.*

Uwagę należy zwrócić także na przepisy dotyczące przystąpienia do zawartych już układów zbiorowych pracy. przepis wskazuje że „organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się

reprezentatywna na podstawie art. 241[17] lub art. 241[25a] § 1, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Do zakładowej organizacji związkowej art. 241[25a] § 3-5 stosuje się odpowiednio". Przepis ten może znaleźć zastosowanie w przypadku gdy spółki zarządzające przed odebraniem przymiotu pracodawcy oddziałom uzgodnią swój własny zakładowy układ zbiorowy pracy - jeśli zatrudniają jakichkolwiek pracowników i reprezentuje je przynajmniej jedna organizacja związkowa. W następstwie odebrania przymiotu pracodawcy oddziałom ich pracownicy, po okresie roku i wypowiedzeniu im warunków z dotychczasowych układów „przejdą” właśnie na te układy.

Reprezentujące dotychczas pracowników w oddziałach związku zawodowe, jeśli nie będą miały przymiotu reprezentacji (i strony układu nie wyrażą na to zgody) nie będą mogły stać się stronami tego dokumentu przez co nie będą mogły np. korzystać z przyznanych tam prawa lub zawierać protokołów dodatkowych.

Tej samej marginalizacji mogą doznać organizacje związkowe w trakcie rokowań nad pozostałymi dokumentami zakładowego prawa pracy a w tym:

- regulaminu wynagradzania,
- regulaminów nagród i premiowania,
- regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- planu urlopów
- regulaminu pracy,
- porozumień akceptujących dłuższe niż standardowe okresy rozliczeniowe, (art. 129 § 2 i w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy),
- wykazu prac, wykonywanych w nocy a będących szczególnie niebezpiecznymi albo związanymi z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym, (art. 151[7] § 4 Kodeksu pracy)
- indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. Nr 92, poz. 879, z późn. zm.)
- porozumienia dotyczącego zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia które pracodawca zawiera ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi lub przynajmniej z organizacjami reprezentatywnymi.

W przypadku rokowań dotyczących innych zagadnień, które mogą zakończyć się zborowym porozumieniem obowiązuje zasada wyrażona w art. 7 ustawy o związkach zawodowych, a mianowicie w zakresie praw i interesów zbiorowych związku zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. Oznacza to że każde inne niż wymienione powyżej porozumienie może zawrzeć dowolna organizacja związkowa – reprezentatywna bądź niereprezentatywna.

[REPREZENTATYWNOSC A DODATKOWA OCHRONA STOSUNKU PRACY PRACOWNIKÓW FUNKCYJNYCH]

W zależności od przymiotu reprezentatywności bądź jej braku inaczej ukształtowane będą także zasady dodatkowej ochrony stosunku pracy pracowników funkcyjnych związków. I tak Pracodawca bez zgody zarządu każdej organizacji związkowej – reprezentatywnej lub niereprezentatywnej - nie może: wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z jednym imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, a także zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść tego (jednego) pracownika.

Zakładowe organizacje związkowe, reprezentatywne w rozumieniu art. 241[25a] Kodeksu pracy, mogą wskazać pracodawcy pracowników, których stosunek pracy podlega dodatkowej ochronie w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników których zrzesza. I tak organizacja reprezentatywna licząca do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo:

- 1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków,
- 2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków,
- 3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków,
- 4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków,

- 5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.

Reprezentatywność lub jej brak nie ma wpływu na obowiązki pracodawcy polegające na zapewnieniu organizacjom związkowym pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy. Pracodawca jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy. Robi to na warunkach określonych w umowie. W tym miejscu należy zaznaczyć, że nie pracodawca nie posiada obowiązku nieodpłatnego udostępniania pomieszczeń.

[PRZECIWDZIAŁANIE MARGINALIZACJI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH]

Rozwiązaniem sytuacji dewaluacji reprezentatywności w opisanych wyżej przypadkach jest łącznie się organizacji związkowych. W przypadkach, o których mowa organizacje związkowe o zbliżonym charakterze powinny łączyć się tworząc jednolite i liczne organizacje posiadające przymiot reprezentatywności.

Bardzo ciekawie i adekwatnie do omawianej sytuacji wypowiedział się w uzasadnieniu do orzeczenia Sąd Najwyższy.

*Swobodne wykonywanie praw związkowych może niekiedy stwarzać potrzebę, **a nawet wymuszać dostosowanie się struktur związkowych do działalności (struktury) nowego pracodawcy.** Dotyczy to, tak jak w rozpoznawanej sprawie, przypadku konsolidacji (koncentracji) pracodawcy polegającej na powstaniu z kilku spółek akcyjnych jednego organizmu prawnego i gospodarczego - skonsolidowanej spółki akcyjnej, która stała się nowym pracodawcą, w miejsce dotychczasowych wyodrębnionych oddziałów, które utraciły odrębną podmiotowość (przymiot pracodawcy) w stosunkach pracy. (w przypadku spółek z grupy PGE lub ENERGA sytuacja jest tylko pozornie różna, tu występują oddziały, które mają przymiot pracodawcy, a które mogą go utracić) W utrwalonej judykaturze przyjmuje się bowiem, że zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy o zz jest tylko **taka struktura związku zawodowego, która zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy** (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1996 r. I PZP 38/95 OSNAPiUS 1996/23 poz. 353) teza tego orzeczenia to - 2.*

Związek zawodowy działający w zakładzie pracy nie ma obowiązku zmiany swojej struktury organizacyjnej w przypadku przekształceń zakładu pracy; jednakże **zakładową organizacją**

związkową w rozumieniu prawa jest tylko jednostka organizacyjna spełniająca warunek z pkt 1 – przypis autora opinii. Wprowadzie 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. (...)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.

Część związków o charakterze ponadzakładowym jak przykładowo NSZZ Solidarność czy Związek Zawodowy Inżynierów Techników i Ekonomistów ze względu na swoją strukturę znajduje się w lepszej sytuacji. W sytuacji dalszej konsolidacji, polegającej na odebraniu przymiotu pracodawcy oddziałom o „przeniesieniu” pracodawców do jednego podmiotu zakładowe organizacje związkowe zapewne odgórnie zostaną połączone w pojedynczą jednostkę organizacyjną tego związku przybierającą zapewne charakter międzyzakładowej organizacji związkowej – w przypadku związku Solidarność, zgodnie z jego statutem będzie to Międzyzakładowa Komisja Koordynacyjna. Związki zawodowe skupione w federacjach związków, jak przykładowo w Zrzeszeniu Związków Zawodowych Energetyków czy w Ogólnokrajowym Zrzeszeniu Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego są w zupełnie innym położeniu. Podkreślić należy iż są to związki autonomiczne. Innymi słowy ich centrala – w tym przypadku federacja, nie ma wpływu lub prawnych środków by wpłynąć na ich konsolidację. Związki te działania konsolidacyjne muszą podjąć same. Przeszkodą w tym przypadku może okazać się obecna pozycja związków, ilość zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy i oddelegowanych do prac związkowych członków, liczba i poziom dodatkowej ochrony stosunków pracy niektórych działaczy związkowych. Konsolidacja w jeden związek może przynieść w tym zakresie pewne ograniczenia. Jednak brak jakichkolwiek działań oraz utrata przymiotu reprezentatywności przyniesie jeszcze gorsze skutki. Jak wykazano powyżej brak reprezentatywności ograniczy ilość osób z dodatkową ochroną stosunku pracy do jednej osoby. Przeszkodą może także być brak procedur łącznia się i podziału związków zawodowych.

[ŁĄCZENIE SIĘ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH]

Kwestie łączeń i podziałów związków zawodowych porusza art. 241[19]. § 1., który mówi, że w razie połączenia lub podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła układ ponadzakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia lub podziału. Podobnie art. 241[29] § 2. w razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła układ zakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia. Niestety żadna z ustaw nie podaje sposobu lub procedury łączenia się organizacji związkowych. Powyższe wymusiło orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie. Teza cytowanego orzeczenia określa sposób łączenia związków zawodowych. Uzasadnienie do tego orzeczenia zawiera dość istotne regulacje dotyczące procedury łączenia związków. Zasadne jest zatem przytoczenie zarówno tezy jak i niektórych fragmentów uzasadnienia.

Uchwała Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych uchwałą z dnia 20 września 2005 r. III SZP 1/2005 (za LexPolonica nr 387555) Biuletyn Sądu Najwyższego 2005/9 OSNP 2005/24 poz. 401

„dopuszczalne jest połączenie się dwóch związków zawodowych polegające na tym, że związek zawodowy przejmujący przejmuje prawa i obowiązki związku zawodowego przejmowanego, po przeprowadzeniu procedury likwidacyjnej prowadzącej do rozwiązania i wykreślenia z rejestru związku przejmowanego”.

Powyższa procedura zbliżona byłaby zatem do procedury wynikającej z art. 492 § 2 - połączenie spółek przez przejęcie.

Odnosnie samej procedury możemy ustalić ją na podstawie uzasadnienia

*(...) 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.***

Przepisy prawa pracy regulują wprost wpływ tego rodzaju przekształceń związków zawodowych na ich prawa i obowiązki wynikające z ponadzakładowego (art. 241[19] § 1 kp) lub zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241[29] § 2 kp).

Informacje o podmiotowych przekształceniach związków zawodowych wpisuje się do rejestru układów zbiorowych pracy (por. § 9 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia z 4 kwietnia 2001 r.). Okoliczności te pośrednio, ale jednoznacznie potwierdzają tezę, że wolność związkowa obejmuje między innymi także swobodę łączenia się odrębnych związków zawodowych w jeden byt prawny.

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. Niepełne wskazanie przez ustawodawcę zakresu regulacji statutowej związku zawodowego, na co wskazuje zawarty w art. 13 ustawy o zz zwrot „w szczególności”, oznacza, że statut związku zawodowego może regulować także inne niewymienione w tym przepisie kwestie dotyczące działalności związku zawodowego, w tym na przykład dotyczące jego podmiotowych przekształceń, byleby respektowały one międzynarodowy i krajowy porządek prawny.

Tam, gdzie podmiotowe przekształcenia związków zawodowych polegają na ich połączeniu w ten sposób, że związek przejmujący przejmuje wszelkie prawa i obowiązki związku przejmowanego ze skutkami prawnymi dla podmiotów trzecich, w istocie rzeczy dochodzi do rozwiązania związku przejmowanego (art. 13 pkt 12 ustawy o zz), którego skutkiem prawnym jest obowiązek skreślenia tego związku z rejestru sądowego (art. 17 ust. 1 pkt 1 tej ustawy). Dlatego w postępowaniu rejestrowym sąd bada, czy zachowany został statutowy sposób rozwiązania związku zawodowego, który zostaje przejęty (inkorporowany) przez związek przejmujący i czy „likwidacja” majątku związku przejmowanego, który zostaje przejęty przez związek przejmujący, nastąpiła z zachowaniem interesów prawnych, w tym majątkowych, osób trzecich. W przedmiotowej sprawie wymaga to zweryfikowania w procedurze rejestrowej, czy uchwały o połączeniu związków zawodowych zostały podjęte w trybie statutowym przez właściwe organy związkowe, które miały obowiązek zagwarantowania także przejęcia praw i zobowiązań majątkowych związku przejmowanego przez związek przejmujący. Prowadziło to do wyrażenia konkluzji, że dopuszczalne jest połączenie się dwóch związków zawodowych polegające na tym, że związek zawodowy przejmujący przejmuje prawa i obowiązki związku zawodowego przejmowanego, po przeprowadzeniu procedury likwidacyjnej prowadzącej do rozwiązania i wykreślenia z rejestru związku przejmowanego (art. 17 ust. 1 ustawy o zz w związku z art. 694[5] § 2 kpc). Legalność takiej operacji wymaga zatem wykreślenia z rejestru sądowego związku przejętego, który zostaje rozwiązany wskutek jego inkorporacji przez związek

przejmujący, a także zarejestrowania następstw prawnych wynikających z połączenia się obu tych związków zawodowych w statucie przejmującego związku zawodowego.

Biorąc powyższe wytyczne pod uwagę spośród związków zawodowych, objętych procedurą połączenia wybrany powinien być ten związek, który przejmie prawa i obowiązki innych związków łączonych. Wydaje się, że związkiem tym powinien być związek, który jest najbardziej liczny. We wszystkich organizacjach związkowych winny odbyć się zjazdy delegatów lub członków związków oraz winny zapaść stosowne uchwały. W następnej kolejności powinna zostać wdrożona procedura rejestrowa całego procesu przed sądem rejonowym przy Krajowym Rejestrze Sądowym. Zakończenie procesu skutkować będzie powstaniem jednej organizacji związkowej o charakterze międzyzakładowym ze wszystkimi uprawnieniami.

Inne pośrednie drogi łączenia związków zawodowych mogą zawsze budzić kontrowersje i nie prowadzić do zamierzonego celu.

Marcin Szymanek
doradca prawny