

**Wyrok z dnia 22 września 1999 r.**

**I PKN 278/99**

**Zbiorowy interes pracowników, do reprezentowania którego powołane są związki zawodowe, nie może być utożsamiany z własnym interesem prawnym związku zawodowego w rozumieniu art. 189 KPC.**

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 września 1999 r. sprawy z powództwa 1) Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność 80” przy K. Liniach Autobusowych 2) Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej w R.P. Zakładowej Organizacji Kierowców w K. przeciwko K. Liniom Autobusowym Spółce z o.o. w K. o ustalenie, na skutek kasacji stron powodowych od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 25 lutego 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powodów kosztami postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e**

W imieniu Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy K. Liniach Autobusowych Spółce z o.o. oraz Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej Zakładowej Organizacji Kierowców przy K. Liniach Autobusowych wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 25 lutego 1999 r. [...], którym została oddalona ich apelacja od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kaliszu z dnia 26 października 1998 r. [...].

Powodowe organizacje związkowe wystąpiły przeciwko K. Liniom Autobusowym z pozwem o ustalenie, czy pracodawca (K. Linie Autobusowe Spółka z o.o. w K.) kierując kierowców autobusów na dodatkowe badania psychologiczne osobowości działa zgodnie z obowiązującym prawem. Oddalając powództwo Sąd Pracy rozs-

trzygnięcie swoje oparł na następujących ustaleniach faktycznych. Od 1998 r. strona pozwana wprowadziła wobec swoich pracowników – kierowców autobusowych - obowiązek badań psychologicznych osobowości; pracownicy otrzymali odpowiednie skierowania na te badania. Niewykonanie tych badań w terminie zagrożone było odwołaniem od pracy i rozwiązaniem umowy o pracę. Dnia 24 lutego 1998 r. strona powodowa zwróciła się pismem do Zarządu KLA w K. o podanie podstawy prawnej wprowadzenia nowego rodzaju badań, informując jednocześnie, iż jedynymi dotychczas wymaganymi badaniami były badania lekarskie i psychotechniczne. W odpowiedzi KLA jako podstawę prawną wprowadzenia badań psychologicznych osobowości wskazały art. 229 § 4 KP, rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332), art. 210 § 4 KP oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzaju prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz.U. Nr 62, poz. 287), a także art. 122 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 1997 r. Prawo o ruchu drogowym (Dz.U. Nr 98, poz. 602). W związku z tym, iż dalsza korespondencja między stroną powodową a KLA nie doprowadziła do porozumienia, skierowała ona sprawę na drogę sądową. Sąd Pracy uznał, że organizacje związkowe występują o ustalenie faktu, a nie prawa czy stosunku prawnego, a ponadto nie udowodniły istnienia interesu prawnego po ich stronie, „gdyż nie powstała sytuacja grożąca naruszeniom stosunku prawnego”. Stwierdzenie braku interesu prawnego spowodowało oddalenie powództwa.

Rozpoznając apelację strony powodowej Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu stwierdził w szczególności, że art. 189 KPC dopuszcza ustalenie w postępowaniu sądowym istnienia lub nieistnienia prawa lub stosunku prawnego. Dopuszcza zatem zarówno ustalenie pozytywne jak i negatywne. Powodowe organizacje związkowe wystąpiły o ustalenie, że pracodawca nie może kierować pracowników (kierowców autobusów) na dodatkowe badania psychologiczne osobowości, a więc, że pracodawcy prawo (uprawnienie) takie nie służy. Stronie powodowej chodziło więc o stwierdzenie braku istnienia po stronie pracodawcy określonego uprawnienia, któremu odpowiadałoby istnienie po stronie pracownika odpowiedniego obowiązku. Przyjęcie w tej sytuacji przez Sąd Pracy, iż strona powodowa dochodzi ustalenia faktu, a nie prawa, nie jest w ocenie Sądu drugiej instancji uza-

sadnione. Według tego Sądu żądanie strony powodowej jest żądaniem ustalenia możliwości postępowania pracodawcy w określony sposób, przyznanej i zabezpieczonej przez przepisy prawa regulujące uprawnienia pracodawcy i obowiązki pracownika. Należy również przyjąć istnienie interesu prawnego organizacji związkowej w żądaniu ustalenia nieistnienia określonego w pozwie uprawnienia strony pozwanej. Interes prawny zachodzi bowiem wówczas, gdy istnieje jakaś niepewność stanu prawnego lub prawa. Interes prawny należy rozumieć jako potrzebę wprowadzenia jasności co do konkretnego stosunku prawnego lub prawa w celu ochrony przed grożącym naruszeniem sfery uprawnień powodów. Dlatego też organizacje związkowe trafnie w apelacji kwestionują przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji braku interesu prawnego po ich stronie. Istnienie tego interesu wskazały powołując się w apelacji na przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. nr 55, poz. 234 ze zm.), z których wynika między innymi, że związek zawodowy jest organizacją powołaną do reprezentowania i obrony praw i interesów pracowników (art. 1 ustawy), sprawuje kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy, legalnością postępowania pracodawcy (art. 23 i 26 ustawy). Przyjąć zatem należało, że powodowe organizacje związkowe mają legitymację procesową czynną do wystąpienia z powództwem o ustalenie. Żądanie powodów, zmierzające do ustalenia, że pozwany pracodawca nie ma prawa kierowania swoich pracowników na dodatkowe badania psychologiczne osobowości, nie zasługuje jednak na uwzględnienie. Uprawnienie pracodawcy do kierowania pracownika na takie badanie dodatkowe wynika z przepisu § 2 pkt 2 i 3 rozporządzenia z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników. W myśl tego przepisu lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne może poszerzyć jego zakres o badania dodatkowe, jeżeli stwierdzi, że jest to niezbędne dla prawidłowej oceny stanu zdrowia pracownika, a badania te stanowią część badania profilaktycznego. Lekarz prowadzący badania profilaktyczne u strony pozwanej uznał za celowe przeprowadzenie badań psychologicznych u kierowców autobusów ze względu na to, że wykonywana przez nich praca wymaga pełnej sprawności psychicznej, a przy tym wykonywana jest w narażeniu na oddziaływanie niekorzystnych czynników psychospołecznych. Z tego też względu kierowcy autobusów zostali zobowiązani do poddania się badaniom psychologicznym osobowości. Jednocześnie byli informowani, że odmowa poddania się tym badaniom w określonym terminie stanowi naruszenie obowiązku pracowniczego i spowoduje odsunięcie od pracy oraz rozwiązanie umowy o pracę. Z przepisu art.

211 pkt 5 KP wynika, że pracownik jest obowiązany poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich. Obowiązek taki zawarty jest także w regulaminie pracy obowiązującym u strony pozwanej, a z przepisu art. 100 § 2 pkt 2 KP wynika obowiązek przestrzegania przez pracownika regulaminu pracy. Jeżeli zatem pracownik będąc zobowiązany do poddania się badaniom dodatkowym, badań tych nie wykona, stanowić to będzie naruszenie przez niego pracowniczego obowiązku, co może spowodować odsunięcie go od pracy przez pracodawcę, a także stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zarządzenie poddawania się przez pracowników badaniom dodatkowym (psychologicznym badaniom osobowości) wprowadzone przez stronę pozwaną leży zarówno w interesie pracodawcy (z uwagi na jego odpowiedzialność wynikającą z przepisów Kodeksu cywilnego i Kodeksu pracy), jak i w interesie samego pracownika (z uwagi na charakter wykonywanej przez niego pracy, która wymaga szczególnej sprawności psychofizycznej, a także ze względu na uprawnienia wynikające z przepisu art. 210 § 4 KP). Ponieważ powodowe organizacje związkowe domagały się ustalenia, że pozwanemu pracodawcy nie przysługuje uprawnienie kierowania pracowników na dodatkowe badania psychologiczne osobowości, czyli ustalenia negatywnego, to powództwo nie mogło być uwzględnione i podlegało oddaleniu.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiony został zarzut naruszenia art. 124 ust. 2 Prawa o ruchu drogowym oraz art. 8 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż organizacjom związkowym, które na podstawie art. 189 KPC wniosły o ustalenie, iż strona pozwana nie ma uprawnienia do kierowania pracowników na badania psychologiczne osobowości, nie przysługuje powództwo (roszczenie) w tej sprawie. Oznacza to, iż prawidłowe jest stanowisko Sądu pierwszej instancji w tym znaczeniu, że uznaje ono niedopuszczalność wystąpienia związków zawodowych z powództwem o ustalenie (art. 189 KPC) w sprawie, w której przedmiotem sporu jest to, czy pracodawca ma prawo kierowania pracowników (kierowców) na badania psychologiczne osobowości. Ponieważ jednakże Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po merytorycznym rozważeniu kwestii zasadności żądania organizacji związkowych, oddalił ich apelację, to oznacza, iż wy-

rok tego Sądu – mimo błędnego jego uzasadnienia (w tym znaczeniu, iż w pierwszej kolejności powinien oddalić apelację, z uwagi na brzmienie art. 189 KPC, bez wdawania się w ocenę jego merytorycznej zasadności) - odpowiada prawu, a tym samym – stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC – uzasadnione jest oddalenie kasacji. Apelacja powodowych organizacji związkowych powinna zostać bowiem oddalona z uwagi na regulację art. 189 KPC. W myśl tego przepisu powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że powodowe organizacje związkowe mają interes prawny w ustaleniu jaka jest treść stosunków pracy łączących pracowników ze stroną pozwaną (czyli że organizacjom tym służy żądanie ustalenia, iż pracodawca ma sporne uprawnienie, któremu miałyby odpowiadać określone obowiązki pracowników). Sąd ten ma rację, gdy wywodzi, iż o interesie prawnym w rozumieniu art. 189 KPC można mówić, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a powództwo o ustalenie może prowadzić do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie. Myli się jednakże twierdząc, że interes taki mają organizacje związkowe, wskazując na to, iż powołane są one do reprezentowania i obrony praw i interesów pracowników oraz że sprawują one kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy i legalnością postępowania pracodawcy. W art. 189 KPC idzie bowiem o interes prawny powoda (o jego własny interes), a nie o interes prawny jakichś innych podmiotów. Wprawdzie związki zawodowe powołane zostały do reprezentowania oraz obrony praw i interesów pracowników, ale to nie oznacza, iż interesy pracowników mogą być utożsamiane z interesem samych związków zawodowych (ich własnym interesem jako osób prawnych czy stron mających zdolność sądową). Związki zawodowe mają jedynie reprezentować interesy pracowników, co oznacza, że czym innym są te interesy (skoro są one tylko reprezentowane przez związki zawodowe), a czym innym interesy samych związków zawodowych jako odrębnych podmiotów prawnych. W konsekwencji też spór powstający w związku z reprezentowaniem i obroną interesów pracowniczych przez związki zawodowe, ściśle biorąc (bezpośrednio) jest sporem między tymi związkami a pracodawcą i organizacjami pracodawców i ma charakter sporu zbiorowego. Spory zbiorowe zaś (poza pewnymi wyjątkami wyraźnie określonymi w ustawie, jak np. w przypadku ujętym w art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.) załatwiane są w odrębnym trybie (zgodnie z przepisami ustawy z 23 maja 1994 r. o rozwiązywaniu spo-

rów zbiorowych, Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.), przy wyłączeniu drogi przed sądami pracy. W myśl art. 4 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracownicze. W istocie w rozpoznawanej sprawie idzie o poparcie indywidualnych żądań pracowniczych, a te mogą być rozstrzygnięte w postępowaniu przed sądem pracy. Przepis art. 4 ust. 1 ustawy o rozstrzyganiu sporów zbiorowych należy przy tym rozumieć w ten sposób, iż w przypadku gdy pracownicy mogą dochodzić swoich żądań na drodze sądowej, to powinni właśnie z tej drogi korzystać. Związek zawodowy nie może w takim przypadku wszczynać sporu zbiorowego, ani też nie może tego zakazu obchodzić w ten sposób, że w istocie spór taki będzie starał się prowadzić przed sądem pracy wykorzystując do tego celu przepis przewidujący możliwość wystąpienia z powództwem o ustalenie (art. 189 KPC). Przeciwno temu sposobowi pojmowania art. 189 KPC, który przyjęty został przez Sąd drugiej instancji, przemawia także to, że związki zawodowe mogą wytaczać powództwa na rzecz pracowników (art. 462 KPC w związku z art. 61-63 KPC). Działają one jednak w takim przypadku w interesie i na rzecz określonego pracownika czy pracowników. Powodowe organizacje związkowe nie wystąpiły jednakże w interesie konkretnych pracowników – mimo że mogły z tej kompetencji skorzystać, wytaczając na ich rzecz powództwo – co tylko potwierdza tezę, że ogólny interes pracowników, do reprezentowania którego powołane są związki zawodowe, nie może być utożsamiany z własnym interesem związków zawodowych ani też z interesem konkretnych pracowników, którzy mogą sobie nie życzyć, by ich sprawa trafiła do sądu. Związki zawodowe mają bronić i reprezentować prawa i interesy pracowników, co oznacza, iż działalność w tym zakresie jest ich powinnością, a nie ich interesem (prawnym). Należy wreszcie zwrócić uwagę, że w art. 189 KPC nie idzie o ustalenie istnienia lub nieistnienia jakiegoś abstrakcyjnego stosunku prawnego lub prawa, lecz o istnienie lub nieistnienie konkretnego stosunku prawnego lub prawa, a więc stosunku prawnego między określonymi podmiotami lub prawa, które służy określonemu podmiotowi względem określonych podmiotów (gdy w rachubę wchodzi prawo w ramach danego stosunku zobowiązaniowego). W istocie zaś powodowe organizacje związkowe wnosząc powództwo o ustalenie nie domagały się ustalenia prawa pracodawcy (jego braku) względem określonych z imienia i nazwiska pracowników, lecz w sposób ogólny (dla ściśle nie zindywidualizowanych pracowników –

kierowców), co nie jest celem procesu toczonego także na podstawie art. 189 KPC. Zadaniem postępowania sądowego nie jest bowiem rozwiązywanie ogólnych kwestii interpretacyjnych, a rozstrzygnięcie konkretnych (także w sensie potencjalnym) sporów między ściśle określonymi podmiotami. Przyjęcie, że z przepisów ustawy o związkach zawodowych wynika, iż mają one interes prawny w wytaczaniu powództw na rzecz pracowników, prowadzi do sytuacji, że właściwie mogłyby one – według swojej oceny – występować do sądu pracy w każdej sytuacji i w każdym przypadku sporu z pracodawcą, z powołaniem się na art. 189 KPC; mogłyby bronić pracowników przed sądami pracy niezależnie od tego, czy w konkretnym przypadku pracownicy ci mogliby dochodzić określonych roszczeń i czy w związku z tym służyłoby im powództwo o ustalenie, a więc także wtedy, gdy – według utrwalonego orzecznictwa i pojmowania „interesu prawnego” strony – ustalenie takie byłoby wykluczone ze względu na brak właśnie interesu prawnego po ich stronie. Oznacza to, że o interesie prawnym (w ujęciu art. 189 KPC) związków zawodowych nie można mówić w oderwaniu od interesu prawnego pracowników, na rzecz których powództwo jest wytaczane, a to prowadzi do wniosku, że powództwo o ustalenie może zostać wytoczone przez organizacje związkowe tylko wtedy, gdy działają one na podstawie art. 462 KPC (w związku z art. 61 KPC). Tym samym musi zostać wykazane, że oznaczeni pracownicy, na rzecz których zostało wytoczone powództwo, mają interes prawny w ustaleniu istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, a związek ten ich konkretny interes (a nie ogólny interes pracowników) reprezentuje przed sądem działając zgodnie z ich wolą. Prowadzi to do konkluzji, iż w świetle regulacji art. 189 KPC organizacje związkowe nie są upoważnione do wytaczania powództw w ogólnym interesie pracowników, gdyż interes ten nie jest ich interesem prawnym w pojęciu tego przepisu i musi zostać skonkretyzowany przez wytoczenie powództwa na rzecz konkretnych pracowników, co oznacza, że w istocie przesłanką dopuszczalności powództwa jest interes prawny tych konkretnych pracowników jako stron oznaczonych stosunków pracy. Na rzecz tej tezy przemawia także to, że z zasadą reprezentowania i obrony przez związki zawodowe praw i interesów pracowników powiązane są regulacje ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, które wychodzą z założenia, że spory między tymi związkami a pracodawcami i ich organizacjami powstające na tle reprezentowania i obrony ogólnych interesów pracowniczych są likwidowane zasadniczo w trybie pozasądowym, a przepisy procedury cywilnej nie mogą służyć do ich obchodzenia.

Z powyższy względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł  
jak w sentencji wyroku.

=====