

**Wyrok z dnia 16 lutego 2007 r.**

**II PK 196/06**

**Przepis art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) należy interpretować w ten sposób, że postanowienia statutu mają decydujące znaczenie dla stwierdzenia posiadania osobowości prawnej przez jednostkę organizacyjną związku zawodowego.**

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Andrzej Wróbel (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 lutego 2007 r. sprawy z powództwa Aleksandra Ś., Andrzeja P., Radosława G. przeciwko GE P.C. Polska Spółka z o.o. w K. o przywrócenie do pracy i odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy z dnia 12 stycznia 2006 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz każdego z powodów po 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy w Kłodzku wyrokiem z dnia 30 września 2005 r. przywrócił powodów Radosława G. i Andrzeja P. do pracy u strony pozwanej - GE P.C. Polska Spółka z o.o. w K. - na poprzednich warunkach, tj. sprzed dnia 26 kwietnia 2005 r., odnośnie zaś do powoda Aleksandra Ś. zasądził od strony pozwanej kwotę 12.096,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 26 kwietnia 2005 r.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny. W dniu 31 marca 2005 r. Zarząd GE P.C. Polska Spółki z o.o. w K. podjął decyzję o zmianach organizacyjnych. W ramach reorganizacji strony pozwanej zaplanowano podjęcie - między innymi - następujących działań: likwidację stanowiska kierownika zmiany - termin realizacji do

30 kwietnia 2005 r.; likwidację trzech stanowisk brygadzystów - termin realizacji do 30 kwietnia 2005 r. Powyższa decyzja zarządu strony pozwanej nie była przedstawiona powodowi do wiadomości, była zaś znana w ogólnych zarysach tylko kadrze menedżerskiej firmy. Na miejsca powodów strona pozwana nie przyjęła pracowników z zewnątrz.

W styczniu 2005 r. powód Radosław G. wspólnie z pracownikiem zakładu M.K. rozpoczęli rozmowy w sprawie utworzenia u strony pozwanej związków zawodowych. W tym czasie powód Radosław G. rozmawiał na ten temat z przewodniczącym Biura Powiatowego NSZZ „Solidarność” w Z.Ś. Na początku marca 2005 r. przewodniczący Biura skontaktował powoda Radosława G. z organizatorem związkowym L.W. W marcu 2005 r. powód Radosław G. spotkał się jeszcze dwa razy z organizatorem związkowym w sprawie utworzenia organizacji związkowej u pozwanego pracodawcy.

W dniu 22 kwietnia 2005 r. została podjęta uchwała w sprawie założenia u strony pozwanej organizacji zakładowej NSZZ „Solidarność” i powierzenia funkcji w tymczasowej komisji zakładowej Aleksandrowi Ś., Andrzejowi P. i Radosławowi G. Do uchwały tej dołączono deklaracje członkowskie. Jednocześnie powodowie przekazali przewodniczącemu Biura Powiatowego NSZZ „Solidarność” w Z.Ś. osobną listę 41 osób, które złożyły powyższe deklaracje członkowskie. Organizator związkowy L.W. złożył powyższą uchwałę w Biurze Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” D.Ś. w dniu 25 kwietnia 2005 r. W tym dniu w rejestrze prowadzonym przez Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” D.Ś. [...] zarejestrowano tymczasową komisję zakładową funkcjonującą u strony pozwanej. Dnia 26 kwietnia 2005 r. o godzinie 15<sup>28</sup>, strona pozwana otrzymała drogą faksową z Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” D.Ś. poświadczenie rejestracji w dniu 25 kwietnia 2005 r. TKZ NSZZ „Solidarność” przy GE P.C. Polska Spółka z o.o. w K. Dnia 27 kwietnia 2005 r. złożono pozwanemu pracodawcy pisemną informację datowaną na dzień 25 kwietnia 2005 r., wskazującą imiennie powodów jako członków TKZ NSZZ „Solidarność” przy GE P.C. Polska Spółka z o.o. w K., których stosunki pracy podlegają szczególnej ochronie. Informację tę powodowie osobiście podpisali. Powodowie złożyli podpisy przy swoich imionach i nazwiskach, wyszczególnionych w treści pisma.

W dniu 7 maja 2005 r. w Z.Ś. odbyły się wybory do Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy GE P.C. Polska Spółka z o.o. w K. Na zebraniu wyborczym były 43 osoby. Dnia 10 maja 2005 r. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” podjęła

uchwałę o wskazaniu stronie pozwanej imiennie osób, których stosunki pracy podlegają szczególnej ochronie. Wśród tych pracowników wymieniono powodów. Jednocześnie zawiadomiono stronę pozwaną, że na dzień 10 maja 2005 r. organizacja zakładowa liczy 56 pracowników.

Powodom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy strona pozwana GE P.C. Polska Spółka z o. o. w K. wypowiedziała wskazane umowy o pracę w dniu 26 kwietnia 2005 r., z zastosowaniem skróconego do jednego miesiąca okresu wypowiedzenia i ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31 maja 2005 r. Jako przyczynę wypowiedzeń pozwany pracodawca wskazał zmiany organizacyjne - likwidację stanowiska pracy powodów. Jednocześnie strona pozwana w piśmie o wypowiedzeniu poinformowała, że wypłaci powodom wraz z wynagrodzeniem za maj 2005 r. odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i odprawę pieniężną oraz zwolniła powodów z obowiązku świadczenia pracy w dniach od 26 kwietnia 2005 r. (odnośnie Aleksandra Ś. od 27 kwietnia 2005 r.) do 31 maja 2005 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Wobec faktu, że strona pozwana jako przyczynę wypowiedzeń powodom umów o pracę wskazała zmiany organizacyjne (likwidację stanowisk pracy), Sąd Rejonowy sporne wypowiedzenia oceniał w kategorii tzw. zwolnień indywidualnych w rozumieniu art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) oraz w świetle przepisów dotyczących szczególnej ochrony stosunku pracy działacza związkowego, zawartych w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Sąd Rejonowy uznał, że stosunki pracy powodów podlegają szczególnej ochronie na podstawie 32 ust. 1 i 7 ustawy o związkach zawodowych. W ocenie Sądu Rejonowego z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że w dniu 25 kwietnia 2005 r. w rejestrze prowadzonym w Zarządzie Regionu NSZZ „Solidarność” D.Ś., została zarejestrowana pod numerem ewidencyjnym [...] Tymczasowa Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność przy GE P.C. Polska Spółka z o.o w K., o której zarejestrowaniu przekazano pozwanemu pracodawcy informację faksem w dniu 26 kwietnia 2005 r., a dnia 27 kwietnia 2005 r. potwierdzono, składając pisemne poświadczenie rejestracji w biurze pozwanej spółki. Tego dnia wpłynęło również do pozwanego pracodawcy pismo z dnia 25 kwietnia 2005 r., w którym zawiadomiono stronę pozwaną, że 22 kwietnia 2000 r. powstała w GE P.C. Spółka z o. o. w K. grupa inicjatywna NSZZ „Solidarność”, która wyłoniła Tymczaso-

wą Komisję Zakładową NSZZ „Solidarność” w składzie: Aleksander Ś., Andrzej P. oraz Radosław G. W powyższym piśmie wskazano też, że powodowie - jako członkowie TKZ NSZZ „Solidarność” - korzystają ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca powinien był uzyskać stosowne stanowisko tej komisji, w związku z rozwiązaniem umów o pracę z jej członkami. Objęcie bowiem pojęciem zarządu zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych także komitetu założycielskiego jako organu tymczasowego spełniającego funkcję tego zarządu, nakłada obowiązek uzyskiwania zgody tego komitetu na rozwiązywanie stosunków pracy z jego członkami, co znalazło swój wyraz w przedmiotowej sprawie w związku z faktem, iż Tymczasowa Komisja Zakładowa pełni funkcję zarządu w rozumieniu art. 32 ust 1 powołanej ustawy. Zdaniem Sądu Rejonowego wskazana okoliczność wynika także z analizy prawa wewnątrzzwiązkowego. Treść § 20 ust. 1 w związku z ust. 3 Statutu NSZZ „Solidarność” wskazuje, że po zarejestrowaniu organizacji zakładowej przez właściwy terytorialnie zarząd regionu, tymczasowa komisja zakładowa pełni funkcję komisji zakładowej do czasu wyboru statutowych władz tej organizacji. Komisja zakładowa, jako władza wykonawcza w organizacji zakładowej, jest przy tym zarządem w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych ( § 34 ust. 3 pkt. 1 w związku z § 34 ust. 6 Statutu NSZZ „Solidarność”).

Sąd Rejonowy stanął również na stanowisku, że nie można zgodzić się z argumentacją strony pozwanej, iż stosunki pracy powodów nie są objęte ochroną przewidzianą w art. 32 ust 7 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, skoro nie zostali oni imiennie wskazani uchwałą Komitetu Założycielskiego, tj. uchwałą TKZ NSZZ „Solidarność” przy GE P.C. Polska Spółka z o.o. w K., której to uchwały Komisja nigdy nie powzięła. W tym zakresie Sąd Rejonowy powołał się na przepis § 2 ust. 1 rozporządzenia MGP i PS 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, wydanego na podstawie art. 32 ust. 10 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej imiennie wskazują pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy. Z powyższego wynika więc - zdaniem Sądu - że komitet założycielski zakła-

dowej organizacji związkowej nie ma obowiązku przesyłania pracodawcy uchwały komitetu założycielskiego w sprawie pracowników, których stosunek pracy jest chroniony, a ma jedynie poinformować o tym na piśmie. Takie zaś pismo wpłynęło do pozwanego pracodawcy w dniu 27 kwietnia 2005 r. Nie można - w opinii Sądu Rejonowego - uwzględnić zarzutów strony pozwanej, iż pismo to nie zostało podpisane, skoro w toku procesu powodowie stanowczo stwierdzili, że złożyli podpisy obok swoich imion i nazwisk uwidocznionych w treści pisma z dnia 25 kwietnia 2005 r. W tej sytuacji - zdaniem Sądu - powyższe pismo zostało podpisane przez powodów jako członków TKZ NSZZ „Solidarność” przy GE P.C. Polska Spółce z o.o. w K. Miejsce zaś, gdzie figurują w piśmie z dnia 25 kwietnia 2005 r. podpisy powodów wynika tylko z niefortunnego układu graficznego tego pisma, czyli wykropkowania miejsc obok imion i nazwisk powodów.

Ustosunkowując się do okoliczności przedstawionych przez stronę pozwaną, iż w momencie wręczania powodom wypowiedzeń umów o pracę, pozwany pracodawca nie wiedział, iż w regionie D.Ś. została zarejestrowana TKZ NSZZ „Solidarność” przy GE P.C. Polska Spółce z o.o. w K. i kto wchodzi w jego skład, Sąd stanął na stanowisku, iż ochrona trwałości stosunku pracy działacza związkowego na gruncie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest jednak wynikiem konkretnych okoliczności uzasadniających tę ochronę. W tym zakresie Sąd Rejonowy wyraził pogląd, iż na tle art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ochrona stosunku pracy działacza związkowego przysługuje nie tylko przed wypowiedzeniem (definitywnym, zmieniającym), ale również przed rozwiązaniem stosunku pracy. Wymagana zgoda na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy zasadniczo powinna być uprzednia, tj. uzyskana przed złożeniem oświadczenia woli przez pracodawcę o wypowiedzeniu, a jeżeli okres ochronny rozpoczął się po dokonaniu wypowiedzenia, pracownik dopiero w okresie biegnącego wypowiedzenia obejmuje mandat związkowy podwójący wzmożoną ochronę trwałości stosunku pracy, zgoda powinna być wyrażona przed końcem okresu wypowiedzenia. Obowiązuje tu zatem szersza konstrukcja zakazu rozwiązywania stosunku pracy. Pracodawca powinien uzyskać zgodę także na rozwiązanie wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy albo cofnąć wypowiedzenie.

Sąd Rejonowy nie zgodził się również ze stanowiskiem strony pozwanej, że skoro Tymczasową Komisję Zakładową powołały trzy osoby, to uchwała o powołaniu tej Komisji jest uchwałą nieistniejącą, gdyż nie został spełniony wymóg minimum

dziesięcioosobowego quorum. NSZZ „Solidarność” jest już bowiem związkiem zawodowym zarejestrowanym i istniejącym, więc do tworzenia jego kolejnych jednostek organizacyjnych nie ma zastosowania art. 12 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Odnosząc się z kolei do zarzutu strony pozwanej o braku uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej wobec jej niezarejestrowania w KRS i powołaniu na uzasadnienie zarzutu dotyczącego przepisu art. 15 ust. 1 w związku z art. 14 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, wskazującym na nabywanie przez jednostki organizacyjne związku zawodowego wskazane w statucie osobowości prawnej z dniem zarejestrowania, Sąd Rejonowy nie podzielił argumentacji strony pozwanej uznając, iż brzmienie tego przepisu w powiązaniu z całokształtem uregulowań tej ustawy, rozstrzyga jedynie o tym, od jakiego momentu jednostki organizacyjne związku zawodowego wskazane w statucie nabywają osobowość prawną, a nie o tym, iż podlegają one rejestracji przez Sąd. Ponadto, z treści art. 14 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wynika, że rejestracji w KRS podlega związek zawodowy a nie jego wewnętrzne struktury organizacyjne. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż jeżeli dany związek zawodowy decyduje się na przyznanie osobowości swoim jednostkom organizacyjnym już po uchwaleniu statutu i zarejestrowaniu związku w sądzie, to o chwili nabycia osobowości prawnej przez te jednostki nie może rozstrzygać moment wskazany w art. 15 ust. 1 ustawy (moment rejestracji związku), lecz decyzja związku znajdująca wyraz w treści statutu i jego zmianach. Nowe jednostki - powstające w okresie późniejszym - uzyskują w sposób „automatyczny” osobowość prawną od momentu, od którego rozpoczyna się ich byt prawny jako wewnętrznych jednostek organizacyjnych związku. Sąd Rejonowy ocenił, iż w przedmiotowej sprawie (powołując się przy tym na treść postanowień § 17, 18, 20 Statutu NSZZ „Solidarność”) z dniem zarejestrowania organizacji zakładowej przez właściwy terytorialnie zarząd regionu uzyskuje ona prawo do działania w charakterze statutowych struktur Związku Zawodowego „Solidarność”. W konsekwencji uzasadniony jest pogląd, że wewnętrzne jednostki organizacyjne związku uzyskują osobowość prawną od momentu, od którego zgodnie z wymaganiami określonymi w statucie rozpoczyna się ich byt prawny jako wewnętrznych jednostek organizacyjnych związku.

Odnosnie do zarzutu strony pozwanej, iż zachowanie powodów jest sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego

Sąd Rejonowy nie dopatrył się aktywności powodów ukierunkowanej na utworzenie u strony pozwanej związków zawodowych w celu unicestwienia działań pracodawcy, zmierzających do przeprowadzenia planowanych wypowiedzeń z powodu likwidacji stanowisk pracy. Sąd Rejonowy wskazał, iż powodowie nie znali - aż do dnia 26 kwietnia 2005 r. - zamierzeń pracodawcy w tym względzie.

Sąd Rejonowy uznał także, iż trwałość stosunków pracy powodów podlega szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, tym bardziej że powodowie w okresie wypowiedzenia uzyskali ochronę trwałości stosunków pracy - również jako członkowie Komisji Zakładowej Związku. W tej części Sąd Rejonowy powołał się na zeznania Z.S., B.J., M.K., P.H., z których wynika, iż odbyło się zebranie wyborcze do Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy GE P.C. Polska Spółce z o.o. w K., w wyniku którego wybrano powodów na wiceprzewodniczących związku i uchwałą z dnia 10 maja 2005 r. wskazano ich jako osoby, których stosunki pracy podlegają szczególnej ochronie. Sąd Rejonowy ustalił, iż trwałość stosunków pracy powodów chronionych z mocy art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych obejmowała również sytuację, w jakiej znaleźli się powodowie, a mianowicie konieczność zmniejszenia zatrudnienia u pracodawcy ze względu na likwidację stanowisk pracy, a więc z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W opinii Sądu Rejonowego, dowody zebrane w sprawie jednoznacznie wskazują, że do upływu okresów wypowiedzenia powodom umów o pracę, pozwany pracodawca nie zwrócił się w trybie art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. do zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie stanowiska w sprawie rozwiązania z nimi stosunków pracy.

W tym aspekcie Sąd Rejonowy, powołując się na motywy postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1996 r., I PZP 3/96 (OSNAPiUS 1996 nr 18, poz. 265), wedle których ochrona stosunków pracy z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych powinna obejmować „zarówno moment wypowiedzenia jak i upływ okresu wypowiedzenia” uznał, iż powinnością pozwanego pracodawcy po uzyskaniu informacji, że stosunki pracy powodów podlegają szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, było zwrócić się (czego nie uczynił) do zakładowej organizacji związkowej - nawet w okresie biegnących już wypowiedzeń - o zajęcie stanowiska w przedmiocie rozwiązania z powodami umów o pracę.

Wobec powyższego Sąd stanął na stanowisku, iż pozwany pracodawca rozwiązał z powodami umowy o pracę z naruszeniem przepisów art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotycających pracowników. W konsekwencji Sąd Rejonowy przyjął, iż wypowiedzenia powodom stosunków pracy (dokonane przez stronę pozwaną w dniu 26 kwietnia 2005 r.) nastąpiły z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 12 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Sąd Rejonowy przywrócił powodów Radosława G. i Andrzeja P. do pracy u strony pozwanej - w GE P.C. Polska Spółce z o.o. w K. - na poprzednich warunkach, tj. sprzed 26 kwietnia 2005 r., odnośnie zaś do Aleksandra Ś., który w toku procesu zmienił żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej odszkodowania, zasądził na jego rzecz od tejże strony kwotę 12.096,00 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od daty zmiany przez Aleksandra Ś. jego roszczenia.

Sąd Rejonowy pominął rozważania dotyczące zasadności wypowiedzeń powodom stosunków pracy, uznając, iż wobec stwierdzenia, że wypowiedzenia z dnia 26 kwietnia 2005 r. nastąpiły z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, zbędne z analizy na temat przyczyn uzasadniających wypowiedzenia, czyli badanie drugiej z przesłanek określonej w art. 45 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy w Świdnicy wyrokiem z dnia 12 stycznia 2006 r. [...] oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku Sądu Rejonowego w Kłodzku. Sąd uznał w szczególności, że zarzuty strony pozwanej naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p., przez przyjęcie, że zgromadzone w sprawie dowody nie dały podstawy do przyjęcia za zasadne stanowiska, iż utworzenie związku zawodowego przez powodów nastąpiło w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Zdaniem Sądu Okręgowego, utworzenie przedmiotowej organizacji związkowej absolutnie nie miało na celu szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracowników, którzy na skutek restrukturyzacji pracodawcy otrzymali wypowiedzenie umów o pracę. Nie nosi ono cech nadużycia wolności związkowej pozbawiającego powodów ochrony związkowej w trybie art. 8 k.p. Nie można bowiem - w ocenie Sądu Okręgowego - definiować w kategoriach nadużycia prawa takich działań powodów, którzy nie wiedząc o planowanej redukcji zatrudnienia, kilka miesięcy przed decyzją o zmianach restrukturyzacyjnych u strony pozwanej i związanej z tym likwidacją stanowisk (a wiadomej w tym



czasie w ogólnych zarysach jedynie kadrze menedżerskiej), tj. w styczniu 2005 r., rozpoczynają rozmowy i spotkania w Biurze Powiatowym NSZZ „Solidarność” w Z.Ś., zaś w wyniku powyższych rozmów prowadzonych przez ponad trzy miesiące podejmują uchwałę w dniu 22 kwietnia 2005 r. o utworzeniu TKZ i na jej podstawie rejestrują organizację związkową na dzień przed dokonaniem im wypowiedzeń stosunków pracy. Strona pozwana powołując się dość konsekwentnie w pismach procesowych na treść art. 8 k.p., odwołując się do nadużycia przysługujących powodom praw podmiotowych wynikających z przepisów art. 45 k.p i 47<sup>1</sup> k.p, dowodzi jedynie braku poszanowania dla wynikającej z art. 18<sup>1</sup> § 1 k.p. naczelnej zasady prawa pracy jaką jest prawo zrzeszania się i przystępowania do organizacji stojących straży reprezentacji, obrony praw i interesów pracowniczych. Strona pozwana wymaga bowiem od swoich partnerów społecznych - w tym przypadku powodów - respektowania wobec siebie źle rozumianej lojalności nie liczącej się z własnym interesem, wręcz przekraczającej granice zdrowego rozsądku. Niczym bowiem nieuprawniony i nieuzasadniony w świetle obowiązujących przepisów jest tok rozumowania strony pozwanej nakazujący z założenia uznawać, że pracownik, który tworzy struktury związkowe przed decyzją o redukcji zatrudnienia, nadużywa przysługujących mu praw podmiotowych działając sprzecznie z zasadami współżycia społecznego i ich społeczno - gospodarczym przeznaczeniem. Gdyby przyjąć sposób wnioskowania jaki prezentuje strona pozwana, można byłoby równie dobrze uznać, iż działania strony pozwanej określone jako restrukturyzacja były podyktowane i ukierunkowane obawą przed tworzeniem już od stycznia 2005 r. podstaw organizacji związkowej przyjmując zintensyfikowany charakter w postaci wypowiedzenia dokonanego w dzień po rejestracji w dniu 25 kwietnia 2005 r. TKZ NSZZ „Solidarność” przy GE P.C. Polska Spółce z o.o. w K., co nie miało miejsca w przedmiotowej sprawie. Biorąc to pod uwagę Sąd Okręgowy nie podzielił jakoby „ze wszech miar słusznego założenia” skarżącego, że celem założenia organizacji związkowej było uzyskanie szczególnej ochrony trwałości stosunków pracy jej działaczy, ponieważ związki, organizacje takie są ustawę powoływane do reprezentowania i obrony praw, interesów zawodowych i socjalnych wszystkich zrzeszonych w nim członków (art. 1 ustawy o związkach zawodowych), a prawidłowe realizowanie tych celów ma ułatwić ustawowe zagwarantowanie wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnym działaczom związkowym, którzy w swej działalności związkowej z natury rzeczy mogą być narażeni na konflikty z pracodawcami.

Za chybione uznał Sąd Okręgowy zarzuty strony pozwanej wskazujące na naruszenie przez Sąd pierwszej instancji art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 1 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikom stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przez przyjęcie, że ochrona przewidziana w tym przepisie obejmuje tylko tych pracowników, którzy znajdują się w sytuacji chronionej w chwili dokonywania wypowiedzenia oraz art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych, przez błędne przyjęcie, iż stosunki pracy powodów podlegają szczególnej ochronie. Sąd Okręgowy uznał, iż przewidziana przepisem art. 10 ust. 2 ustawy ochrona stosunku pracy obejmuje także tych pracowników, którzy znajdują się w sytuacji chronionej również i po dacie dokonanego wypowiedzenia. Wskazany przepis odsyła z kolei do odrębnych przepisów, w tym przypadku do ustawy o związkach zawodowych. Nie ulega wątpliwości, iż stosunek pracy powodów podlegał szczególnej ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 w związku z art. 32 ust. 7 i 8 ustawy o związkach zawodowych, po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę i to nie tylko jako „członków Tymczasowego Komitetu Założycielskiego” wskazanych imiennie - zgodnie z procedurą przewidzianą § 2 ust. 1 rozporządzenia MGP i PS z dnia 16 czerwca 2003 r. - w piśmie złożonym stronie pozwanej w dniu 27 kwietnia 2005 r., ale także i później już jako członków Komisji Zakładowej związku. Ochrona stosunku pracy działacza związkowego przewidziana w powyższych przepisach przysługuje nie tylko przed wypowiedzeniem, ale także i przed samym rozwiązaniem stosunku pracy w okresie biegnącego wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu *ratio legis* wskazanych wyżej przepisów zapewniających szczególną ochronę stosunków pracy powodów jest ich gwarancyjny charakter, w związku z czym wyinterpretowane z nich normy muszą członkom zarządów (tymczasowych komisji zakładowych) organizacji związkowych zapewniać rzeczywistą a nie tylko pozorną, iluzoryczną obronę. W rozpatrywanej sprawie więc strona pozwana nie mogła, uchylać się od respektowania tej ochrony tylko dlatego, że w dacie wypowiedzenia powodom umów o pracę nie otrzymała oficjalnego zawiadomienia o podjęciu uchwały z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie założenia u strony pozwanej organizacji zakładowej NSZZ „Solidarność” i powierzenia funkcji Tymczasowej Komisji Zakładowej Aleksandrowi Ś., Andrzejowi P. i Radosławowi G.

Wbrew też zarzutom strony pozwanej Sąd Rejonowy zgodnie z regułą określoną w art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. ustalił moment powzięcia przez pracodawcę informacji o utworzeniu organizacji związkowej i osobach chronionych (infor-

macja z 26 kwietnia 2005 r. - poświadczenie rejestracji w dniu 25 kwietnia 2005 r. zakładowej organizacji związkowej, a następnie 27 kwietnia 2005 r. wskazanie imienne powodów jako członków TKZ NSZZ Solidarność przy GE P.C. Polska Spółce z o.o. w K.).

Nie można również zgodzić się (w ocenie Sądu Okręgowego) z zarzutem naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przez nieuwzględnienie zasady, iż obowiązkiem związku zawodowego było poinformowanie pracodawcy o powstaniu NSZZ „Solidarność” przy GE P.C. Polska Spółce z o.o. w K. oraz o składzie TKZ. Przepisy art. 32 ust. 1-2 ustawy o związkach zawodowych i związana z nimi wzmożona ochrona trwałości stosunków pracy, która przysługuje funkcyjnym działaczom związkowym z mocy samego prawa, nie jest bowiem *de lege lata* uzależniona od poinformowania o jej ochronnym zakresie podmiotowym pracodawcy, którego obarcza powinność uzyskania wiadomości zarówno o istniejących związkach zawodowych, jak i o jego funkcyjnych członkach, z którymi rozwiązanie stosunku pracy wymaga uzyskania ustawowo wiążącego stanowiska właściwego organu związków zawodowych, w tym przypadku ocenianego w kontekście art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 127/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 652).

Sąd Okręgowy oceniając zarzuty strony pozwanej w kontekst naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 32 Konstytucji RP oraz art. 178 Konstytucji RP, przez niezastosowanie obowiązujących przepisów Kodeksu cywilnego oraz ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym, uznał, iż kwestię nabycia przez jednostki organizacyjne związku zawodowego osobowości prawnej określa swobodnie i samodzielnie regulacja zawarta w statucie związku. Jest to więc sprawa wewnątrzwiązkowa, niepodlegająca jakiegokolwiek ingerencji zewnętrznej. Przepis art. 37 k.c. stanowi wprawdzie, że jednostka organizacyjna uzyskuje osobowość prawną z chwilą jej wpisania do właściwego rejestru, ale jednocześnie przewiduje możliwość innego rozstrzygnięcia w przepisach szczególnych. Właśnie ustawa o związkach zawodowych zawiera w swej treści przepisy szczególne, które ustanawiają odrębne reguły nabywania osobowości prawnej przez wewnętrzne jednostki organizacyjne związku zawodowego. Na rzecz przedstawionej interpretacji przemawia dodatkowo także niedostosowanie przepisów rozporządzenia (Dz.U. 1991 r. Nr 77, poz. 340) do ewentualności rejestrowania jed-

nostek wewnętrznych związku zawodowego, co jedynie potwierdza wniosek, że prawodawca takiej możliwości po prostu nie zakładał. O nabyciu osobowości prawnej przez jednostki organizacyjne rozstrzyga natomiast moment ich powstania. Ten zaś określony zostać powinien w statucie związku zawodowego lub w innych przepisach wewnątrzwiązkowych wydanych na jego podstawie. Kwestia ta - co prawda - nie zawsze w sposób jednoznaczny i wyraźny jest rozstrzygana w tych postanowieniach, ale to nie oznacza, że w drodze interpretacji nie da się ustalić, od jakiego momentu należy - w danym związku zawodowym - liczyć początek bytu prawnego danej jednostki organizacyjnej, a tym samym od kiedy uzyskuje ona osobowość prawną, jeżeli w myśl postanowień statutu należy do kategorii jednostek organizacyjnych związku „mających” osobowość prawną. Z reguły jest to moment rejestracji.

Wobec faktu, iż w myśl postanowień Statutu NSZZ „Solidarność” ( § 17, 18, 20 Statutu) - z dniem zarejestrowania organizacji zakładowej przez właściwy terytorialnie zarząd regionu, uzyskuje ona prawo do działania w charakterze statutowych struktur Związku Zawodowego „Solidarność” w pełni uzasadniony jest pogląd, iż osobowość prawna jednostki organizacyjnej zaczyna się nie w chwili rejestracji dokonanej w Krajowym Rejestrze Sądowym, lecz z chwilą, w której zgodnie z wymaganiami określonymi w statucie, rozpoczyna się jej byt prawny jako wewnętrznej jednostki organizacyjnej związku. Ponieważ w przedmiotowej sprawie organizacja związkowa NSZZ „Solidarność” przy GE P.C. Polska Spółce z o. o. w K. uzyskała status wewnętrznej jednostki organizacyjnej związku zawodowego NSZZ „Solidarność” w dniu 25 kwietnia 2005 r., nabyła ona tym samym osobowość prawną na dzień przed dokonaniem przez stronę pozwaną wypowiedzeniem powodów umów o pracę.

Strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok w całości skargą kasacyjną, w której zarzuciła: I. naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, tj.: 1) art. 13 pkt. 7 i art. 14 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 37 k.c. i przepisami ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym, przez błędne przyjęcie, że zakładowa organizacja związkowa nie podlega rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym oraz nieprawidłowe określenie sposobu nabycia osobowości prawnej z innym dniem niż dzień zarejestrowania w Krajowym Rejestrze Sądowym; 2) art. 14 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, przez jego niezastosowanie; 3) art. 8 k.p., przez błędne przyjęcie, że utworzenie związku zawodowego przez powodów nie nastąpiło w celu uzyskania szczególnej

ochrony trwałości stosunku pracy oraz że nie doszło do nadużycia wolności związkowej; 4) art. 10 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez błędne przyjęcie, iż przepis ten nie ma zastosowania do jednostek organizacyjnych związku; 5) art. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez nieuwzględnienie zasady, że obowiązkiem związku zawodowego było poinformowanie pracodawcy o powstaniu NSZZ „Solidarność” przy GE P.C. Polska Spółce z o.o. w K. oraz o składzie tymczasowej komisji zakładowej; 6) art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez jego niezastosowanie; 7) art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych, przez błędne przyjęcie, że stosunki pracy powodów podlegają szczególnej ochronie; 8) art. 61 k.c., przez jego niezastosowanie; 9) art. 32 Konstytucji RP, przez nierówne traktowanie wobec prawa; 10) art. 178 Konstytucji RP, przez niezastosowanie obowiązujących przepisów Kodeksu cywilnego oraz ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym, II. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: 1) art. 233 § 1 w związku z art. 391 k.p.c., przez bezzasadne pominięcie niektórych dowodów oraz dowolną ocenę materiału dowodowego; 2) art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie sprawy przez Sąd drugiej instancji w granicach apelacji.

Wskazując na powyższe podstawy kasacyjne skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz wyroku Sądu pierwszej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi lub sądowi równorzędnemu albo uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództw.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Treść i kompozycja art. 398<sup>3</sup> k.p.c. wskazują więc, że jakkolwiek generalnie dopuszczalne jest - jak dotychczas - oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy ( por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 września 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76). Tymczasem skarżąca sprzecznie z treścią art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. zarzuca zaskarżonemu wyrokowi przekro-

czenie granic oceny dowodów wyznaczonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c., poprzez pominięcie wyszczególnionych w skardze kasacyjnej dowodów oraz oparcie się na „przepisach nieistniejących, nieobowiązujących oraz hierarchicznie niższych.”

W ramach rozważanej podstawy kasacyjnej skarżąca wskazała ponadto na naruszenie przepisu art. 378 § 1 k.p.c., przez zaniechanie rozważenia zarzutów apelacji dotyczących naruszenia art. 12 ust. 1 i art. 37 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 61 k.c. i art. 32 Konstytucji RP. Trzeba w związku z tym przypomnieć, że w systemie apelacyjnym postępowanie prowadzone przez sąd drugiej instancji - pozostając postępowaniem odwoławczym i kontrolnym - zachowuje walor postępowania rozpoznawczego, co oznacza, że sąd ten ma, z jednej strony, pełną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia, swobodę jurysdykcyjną, z drugiej natomiast strony ciąży na nim obowiązek rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zatem zarówno bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, jak i nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. W konsekwencji, sąd drugiej instancji może - a jeżeli je dostrzeże - powinien naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia prawa materialnego przez sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały wyknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161 oraz z dnia 4 października 2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004 nr 1, poz. 7). W związku z tym należy stwierdzić, że wbrew kategorycznemu stwierdzeniu zawartemu w uzasadnieniu skargi kasacyjnej Sąd drugiej instancji odniósł się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do zarzutu naruszenia art. 32 Konstytucji. Odnośnie zaś do zarzutu zaniechania rozważenia zarzutu apelacji naruszenia art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, to należy wskazać, że Sąd drugiej instancji pośrednio odniósł się do tego zarzutu przyjmując, że ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w przepisie art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych przysługuje trzem pracownikom pozwanej jako członkom tymczasowego komitetu założycielskiego, tym bardziej, że Sąd pierwszej instancji przyjął, iż art. 12 ust. 1 nie ma zastosowania do jednostek organizacyjnych związku zawodowego. Sąd nie odniósł się wprawdzie do zarzutu naruszenia art. 61 k.c., jednakże jest to usprawiedliwione ze względu na to, że zarzut ten, a zwłaszcza jego uzasadnienie, są zupełnie niezrozu-

miałe, w szczególności nie wiadomo, o czyje oświadczenie woli chodzi i dlaczego oświadczenie to nie zostało złożone zgodnie z tym przepisem. Rozważania dotyczące ochrony trwałości stosunku pracy w okresie wypowiedzenia nie są istotne w kontekście tego zarzutu.

Istota zarzutów skargi kasacyjnej sprowadza się do kwestionowania zasadności stanowiska Sądu Okręgowego, zgodnie z którym członkowie komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej będącej jednostką organizacyjną zarejestrowanego związku zawodowego, podlegają ochronie wynikającej z przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz.854 ze zm.) przewidzianej dla działaczy związkowych. Zgodnie z zasadą wolności związkowej, statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych (art. 9 ustawy o związkach zawodowych). Statut związku obligatoryjnie zawiera postanowienia dotyczące struktury organizacyjnej związku (art. 13 pkt 7 ustawy), „ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną”. Zasady tworzenia związków zawodowych zostały unormowane w rozdziale 2 ustawy o związkach zawodowych zatytułowanym „Tworzenie związków zawodowych”. Z art. 14 ust. 1 ustawy wynika, iż obowiązki rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym, podlega jedynie związek zawodowy a nie jego jednostki organizacyjne. Stosownie do art. 15 ust. 1 ustawy związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania. Redakcja art. 15 ust. 1 ustawy („związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania”) może budzić pewne wątpliwości, ale jedynie wówczas, gdy przepis ten interpretuje się samodzielnie, w oderwaniu od pozostałych unormowań ustawy oraz całego systemu prawnego. Literalna wykładnia art. 15 ust. 1 ustawy może prowadzić do wniosku, że rejestracji podlega nie tylko związek zawodowy ale także jego jednostki organizacyjne. Taki wniosek jest jednak nie do przyjęcia w świetle całokształtu uregulowań ustawy o związkach zawodowych. Dlatego przyjmuje się, iż przepis ten rozstrzyga jedynie o tym, od jakiego momentu nabywają osobowość prawną jednostki organizacyjne wskazane w statucie, a nie o tym, iż podlegają one rejestracji przez sąd (uchwała SN z 25 marca 1993 r., I PZP 73/93, OSNCP 1993 nr 10, poz. 169).

Związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu (art. 12), przy czym osoby, które podjęły uchwałę o utworzeniu związku zawodowego uchwalają

statut i wybierają komitet założycielski. Komitet ten (art. 14) składa wniosek o rejestrację związku zawodowego w sądzie, który odmówi rejestracji związku zawodowego, jeżeli nie zostały spełnione wymagania określone w art. 12 i 13 lub jeżeli statut związku jest niezgodny z przepisami ustawy. Z powyższego wynika, iż w świetle przepisów ustawy o związkach zawodowych rejestracji podlega związek zawodowy a nie jego wewnętrzne struktury organizacyjne. Przepisy ustawy odnoszą się bowiem do komitetu założycielskiego związku zawodowego, a nie założycieli jego wewnętrznych jednostek organizacyjnych; przedmiotem oceny sądu rejestracyjnego jest statut związku zawodowego a nie statut jego wewnętrznej jednostki (uchwała SN z 25 marca 1993 r., I PZP 73/93, OSNCP 1993 nr 10, poz. 169). Przepis art. 14 nie może być rozumiany w ten sposób, że obowiązki rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym podlegają także jednostki organizacyjne związku zawodowego. Obowiązek taki nie wynika z żadnego przepisu rangi ustawowej, w tym ustawy z 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 17, poz. 209 ze zm.). Podstawą konstruowania takiego obowiązku nie może być w żadnym razie załącznik nr 12 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 21 grudnia 2000 r. w sprawie określenia wzorów urzędowych formularzy wniosków o wpis do Krajowego Rejestru Sądowego oraz sposobu i miejsca ich udostępniania (Dz.U. Nr 118, poz. 1247 ze zm.), który zawiera przepisy techniczne określające wzór formularza wniosku o rejestrację w Krajowym Rejestrze Sądowym. Przepisy tego rodzaju nie mogą stanowić podstawy obowiązku rejestracji jednostki organizacyjnej związku zawodowego w Krajowym Rejestrze Sądowym.

W analizie omawianego problemu szczególnie istotne znaczenie ma brzmienie art. 13 pkt 7 ustawy o związkach zawodowych, w myśl którego statut związku zawodowego ma określać strukturę organizacyjną związku zawodowego ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną. Zwrot „wskazanie, które jednostki organizacyjne związku zawodowego mają osobowość prawną” świadczy o tym, że wolą ustawodawcy było to, by sam statut związku zawodowego przesądzał o tym, które jego jednostki mają osobowość prawną (uchwała SN z 25 marca 1993 r., I PZP 73/93, OSNCP 1993 nr 10, poz. 169). Dla podkreślenia tej swojej intencji ustawodawca nie użył przy tym zwrotu „mogą mieć osobowość prawną”, lecz posłużył się kategorycznym stwierdzeniem „mają osobowość prawną”. Zatem sprawa posiadania lub braku osobowości prawnej jednostek organizacyjnych pozostawiona została w gestii danego związku zawodowego. Od postanowień sta-



tutu związku zależy, czy dana jego jednostka jest równocześnie osobą prawną. Wskazanie w statucie jednostek organizacyjnych mających osobowość prawną ma charakter ogólny, ponieważ odnosi się jedynie do określonych typów jednostek organizacyjnych, którym przysługuje osobowość prawną. Nie wymaga natomiast wymienienia z nazwy konkretnej jednostki organizacyjnej, i nie wymienia z nazwy konkretnie istniejących w danym momencie jednostek organizacyjnych. Przeciwnie ujęcie oznaczałoby, że statut musiałby wymieniać tysiące organizacji zakładowych, z jednocześnie obowiązkiem ciągłego, bieżącego aktualizowania ich listy (uchwała Sądu Najwyższego z 25 marca 1993 r., I PZP 73/93). Przepis art. 15 ust 1 ustawy o związkach zawodowych („związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie, nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania”) należy interpretować w taki sposób, że postanowienia statutu mają decydujące znaczenie dla ustalenia osobowości prawnej jednostek organizacyjnych. Przepis ten rozstrzyga jedynie o tym, od jakiego momentu nabywają osobowość prawną jednostki organizacyjne wskazane w statucie jako posiadające odrębną od samego związku osobowość prawną, a nie o tym, że wszystkie jednostki organizacyjne związku podlegają rejestracji przez sąd. Kwestia, od kiedy jednostka uzyskuje osobowość prawną zależy od treści statutu. Może to być zarówno moment rejestracji jednostki lub akceptacji i rejestracji danej, nowo utworzonej jednostki organizacyjnej przez zwierzchnie władze związku zawodowego (uchwała Sądu Najwyższego z 25 marca 1993 r., I PZP 73/93).

Za taką wykładnią przemawia - jak wspomniano - zwłaszcza kategoryczność sformułowania art. 13 pkt 7 ustawy o związkach zawodowych, który przewiduje, że statut związku zawodowego określa, które z jednostek organizacyjnych związku „mają” osobowość prawną, a nie które „mogą mieć”, czy „mogą uzyskać” tę osobowość (uchwała Sądu Najwyższego z 25 marca 1993 r., I PZP 73/93). Jeżeli więc dany związek zawodowy decyduje się na przyznanie osobowości swoim jednostkom organizacyjnym już po uchwaleniu statutu i zarejestrowaniu związku w sądzie, to o chwili nabycia osobowości przez te jednostki rozstrzyga decyzja związku znajdująca wyraz w treści statutu i jego zmianach. Na rzecz takiej wykładni przemawiają nie tylko racje logiczno-językowe i systemowe, lecz także wzgląd na zasadę wolności związkowej wynikającą - między innymi - z ratyfikowanej przez Rzeczpospolitą Polską Konwencji nr 87 MOP z dnia 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125) dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych. Wola związku zawodowe-

go znajduje wyraz zwłaszcza w jego statucie, w którym jego członkowie rozstrzygają swobodnie między innymi o tym, czy i które jego jednostki organizacyjne mają osobowość prawną, zaś wprowadzenie w tym zakresie jakichś dodatkowych rygorów zewnętrznych i instrumentów kontroli ze strony sądu dokonującego dodatkowych aktów rejestracji (rejestracji wewnętrznych jednostek związku) niewątpliwie stanowi istotne ograniczenie swobody działań związkowych. Jednocześnie może prowadzić ono do osłabienia tego stopnia spójności organizacyjnej związku zawodowego, który znalazł wyraz w założeniach i postanowieniach statutowych, co należy ocenić jako sprzeczne z wolą całego związku zawodowego, skoro statut jest najważniejszym aktem prawnym spośród wewnętrznych aktów związku zawodowego (uchwała Sądu Najwyższego z 25 marca 1993 r., I PZP 73/93). Akceptacja odmiennego poglądu, zgodnie z którym osobowość prawną łączyć może się tylko (bez wyjątku) z aktem rejestracji, pozostawałaby w sprzeczności z art. 37 k.c., który stanowi wprawdzie, że jednostka organizacyjna uzyskuje osobowość prawną z chwilą jej wpisania do właściwego rejestru, ale jednocześnie przewiduje możliwość innego rozstrzygnięcia w przepisach szczególnych. Właśnie ustawa o związkach zawodowych zawiera w swej treści przepisy szczególne, które ustanawiają odrębne reguły nabywania osobowości prawnej przez wewnętrzne jednostki organizacyjne związku zawodowego (uchwała SN z 25 marca 1993 r., I PZP 73/93).

Należy również podkreślić, iż obowiązku rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym ani dochowywania jakichkolwiek innych procedur - poza wynikającymi z art. 9 wewnętrznymi procedurami związkowymi - nie przewidziano w rozdziale 4 „Zakładowa organizacja związkowa”. Ponadto, ustawa przewiduje skreślenie z rejestru jedynie związku zawodowego. Zgodnie z art. 17 ust. 1 sąd skreśla związek zawodowy z rejestru, gdy: 1) wskazany w statucie organ podjął uchwałę o rozwiązaniu związku; 2) zakład pracy, w którym dotychczas działał związek zawodowy, został wykreślony z właściwego rejestru z powodu likwidacji lub upadłości tego zakładu albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności tego związku, 3) liczba członków związku utrzymuje się poniżej 10 przez okres dłuższy niż 3 miesiące. Z powyższego *a contrario* wynika, iż gdyby ustawodawca przewidywał osobną rejestrację jego wewnętrznych struktur organizacyjnych, to musiałby także wyraźnie ustanowić reguły ich skreślenia z rejestru (uchwała SN z 25 marca 1993 r., I PZP 73/93). Ponadto, w myśl art. 38 ustawy, przepisy dotyczące związków zawodowych stosuje się do organizacji związkowych, o których mowa w art. 11 ust. 1

i 2, z czego wypływa wniosek, że nie ma podstaw do odpowiedniego stosowania przepisów dotyczących rejestracji związków zawodowych do jednostek organizacyjnych związku.

Również przepisy ustawy z 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym nie dają podstawy do przyjęcia odmiennego stanowiska. Zgodnie z art. 49 ust. 1 obowiązkowi wpisu do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz publicznych zakładów opieki zdrowotnej podlegają organizacje społeczne i zawodowe. Bez wątplenia związek zawodowy jest organizacją, o której mowa w art. 49 ust. 1. Przepis ten dotyczy jednak tylko związków zawodowych - jako organizacji - a nie jednostek organizacyjnych związków zawodowych. Nie są one bowiem odrębnymi od związku zawodowego organizacjami zawodowymi, a jedynie jego jednostkami organizacyjnymi, niezależnie od tego, czy zgodnie ze statutem mają osobowość prawną. Mając powyższe na względzie za nieuzasadnione należy uznać zarzuty naruszenia art. 1, 13 pkt. 7 i art. 14 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 37 k.c. i „przepisami” ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym.

Sporne zagadnienie dnia nabycia osobowości prawnej przez jednostki organizacyjne związku zawodowego wskazane w statucie związku jest uregulowane w art. 15 ustawy o związkach zawodowych, którego naruszenia wnosząca niniejszą skargę kasacyjną nie zarzuciła. Sąd Najwyższy nie może w związku z tym ( art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.) rozstrzygnąć tej kwestii w okolicznościach niniejszej sprawy, ponieważ sąd kasacyjny nie bada z urzędu naruszenia przepisu prawa (materialnego), którego strona wnosząca skargę kasacyjną nie zarzuciła (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 1997 r., I CKN 249/97, OSNC 1998 nr 1, poz. 13).

Nie jest trafny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 8 k.p., który upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Skarżąca bezpodstawnie uważa, że powodowie nadużywają prawa określonego w art. 32 ust. 7 w związku z ust. 1 ustawy, ponieważ w okolicznościach niniejszej sprawy korzystają z tego prawa sprzecznie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, na co wskazuje nieznanostwo przepisów ustawy o związkach zawodowych przez powodów oraz to, że żadnemu z nich nie wypowiedziano umowy pracę ze względu na przynależność i działalność związkową, a jedynym celem, który im przyświecał przy tworzeniu zakładowej organizacji

związkowej i wyborze jej organów było „zwiększenie uprawnień członków oraz ich ochrony”, przy czym o wyborze powodów do tymczasowej komisji zakładowej pracodawca został poinformowany już po wypowiedzeniu im umów o pracę. Zarzut nadużycia prawa do ochrony przewidzianego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych musi być odnoszony do konkretnego stanu faktycznego rozpatrywanej sprawy, który jest niesporny. W stanie faktycznym ustalonym przez Sądy zarzut nadużycia prawa ( art. 8 k.p.) nie może się ostać. Przede wszystkim nie dopuszcza się nadużycia prawa do ochrony pracownik, który - jak powodowie w niniejszej sprawie - na kilka miesięcy przed wypowiedzeniem umowy o pracę i „upublicznieniem” planów zwolnień grupowych podejmował starania o utworzenie zakładowej organizacji związkowej, która została następnie zarejestrowana na dzień przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę, nawet wtedy, gdy pracodawca został poinformowany o pracownikach korzystających z tej ochrony po wypowiedzeniu im umowy o pracę. Ta ostatnia okoliczność nie ma istotnego znaczenia, bowiem po pierwsze - ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy przysługuje przez okres sześciu miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego ( art. 32 ust. 7 ustawy), co oznacza, że powodowie korzystają z tej ochrony od dnia 25 kwietnia 2005 r., tj. od dnia rejestracji tymczasowej komisji zakładowej, po drugie - poinformowanie pracodawcy o pracownikach korzystających z ochrony nie ma charakteru konstytutywnego, a jedynie deklaratoryjny, w związku z czym ochrona ta przysługuje od dnia utworzenia komitetu założycielskiego, a nie od dnia poinformowania pracodawcy o pracownikach korzystających z ochrony (odmiennie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lutego 2005 r., III PK 77/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 331, w którym przyjęto, że ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osoby podlegające ochronie), po trzecie - wybór pracownika do władz związkowych, nawet po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy, sam przez się nie prowadzi do nadużycia prawa wynikającego z przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., I PKN 549/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 157), po czwarte - wybór pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nie przesądza o sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodar-

czym przeznaczeniem prawa jego żądania przywrócenia do pracy ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 11/04, Prawo Pracy 2005 nr 7-8, poz. 42).

Nie jest trafny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 10 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Skarżący podnosi, iż wypowiedzenie zostało dokonane przed ukonstytuowaniem się tymczasowego komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, a zatem w dacie wypowiedzenia członkowie komitetu nie korzystali z ochrony wynikającej z faktu zakładania organizacji związkowej. Natomiast Sądy obu instancji uznały, że art. 10 ust. 2 ma zastosowanie nie tylko do pracowników będących działaczami związkowymi w dacie wypowiedzenia, ale także do pracowników, którzy zostali takimi działaczami w okresie wypowiedzenia. Taka wykładnia nie wydaje się prawidłowa zarówno w świetle brzmienia art. 10 ust. 2 ustawy, jak i celów tego przepisu.

Jednakże, mimo błędnego uzasadnienia wyrok Sądu Okręgowego w tej części odpowiada prawu, ponieważ z ustaleń dokonanych przez Sądy wynika, iż uchwała o utworzeniu zakładowej organizacji związkowej zapadła w dniu 22 kwietnia 2005 r., a organizacja ta uzyskała status wewnętrznej jednostki organizacyjnej związku zawodowego NSZZ „Solidarność” w dniu 25 kwietnia 2005r. Wypowiedzenie zostało dokonane w dniu 26 kwietnia 2005 r. Z art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych wynika zaś - jak wskazano wyżej - iż w przypadku członków komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 przysługuje przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej.

Nie jest trafny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, który stanowi, że związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych. Skarżący podnosił, iż w spotkaniu założycielskim w dniu 22 kwietnia 2005 r. uczestniczyło tylko trzech pracowników - powodów w

niniejszej sprawie. Niezależnie od tego, że temu twierdzeniu skarżącego przeczą ustalenia faktyczne, z których wynika, iż deklaracje członkowskie złożyło 41 osób, jest ono oparte na jednostronnym odczytaniu treści uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 597/99 (OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 639), w którym Sąd Najwyższy wyraził wprawdzie pogląd, że wobec tymczasowej komisji zakładowej „należy zatem z zastrzeżeniem odmiennych postanowień ustawy lub nie sprzecznych z nimi norm wewnątrzwiązkowych stosować *per analogiam* przepisy dotyczące tworzenia związków zawodowych”, to jednak reguła odpowiedniego stosowania dotyczy w istocie liczby osób korzystających z ochrony przed zwolnieniem z pracy w okresie poprzedzającym wybór statutowych władz zakładowej organizacji, a nie określenia liczby osób („minimum osób”), które mają „uprawnienie do utworzenia tymczasowej komisji zakładowej”. Sąd Najwyższy zagadnienie to wyraźnie kwalifikuje jako budzące wątpliwości i nie wymagające rozstrzygnięcia dla potrzeb rozpatrywanej sprawy. Nawet jednak gdyby uznać, że Sąd Najwyższy w omawianym wyroku zajmuje jasne stanowisko w tej kwestii, do czego może skłaniać stwierdzenie, że „z ochrony może korzystać jedynie od 3 do 7 osób stanowiących przedstawicielstwo inicjatorów powołania zakładowej organizacji, a więc inicjatorów tych musi być odpowiednio większa liczba”, to pogląd ten nie może być zaakceptowany. Sprzeczne bowiem z istotą wolności zrzeszania się w związki zawodowe i zasadą proporcjonalności byłoby zrównywanie wymagań co do liczby osób uprawnionych do założenia związku zawodowego i założenia jednostki organizacyjnej tego związku. W związku z tym należy przyjąć, że tymczasową komisję zakładową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” mogą założyć trzy uprawnione osoby.

Nie jest trafny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 38 Konstytucji statuującego zasadę równości (ust. 1) i zasadę niedyskryminacji (ust. 2). Skarżąca uzasadnia naruszenie konstytucyjnej zasady równości tym, że zakładowa organizacja związkowa nabywa osobowość prawną z dniem zarejestrowania w innym rejestrze niż Krajowy Rejestr Sądowy, co powoduje niekorzystne dla pracodawcy konsekwencje w postaci braku wglądu do rejestru i niemożności uzyskania informacji między innymi o osobie (osobach) uprawnionych do reprezentowania tej organizacji związkowej. Powyższy zarzut, jako oparty na opacznym rozumieniu zasady równości, jest oczywiście bezpodstawny. Trybunał Konstytucyjny podkreślał w swym orzecznictwie, że z zasady równości, wyrażonej w art. 32 ust. 1 Konstytucji, wynika

nakaz jednakowego traktowania podmiotów prawa w obrębie określonej klasy (kategorii). Wszystkie podmioty prawa, charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną (relewanzną), powinny być traktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez różnicowań, zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Podmioty różniące się mogą być natomiast traktowane odmiennie. Ocena każdej regulacji prawnej z punktu widzenia zasady równości musi być zatem poprzedzona dokładnym zbadaniem sytuacji prawnej podmiotów i przeprowadzeniem analizy, zarówno gdy chodzi o ich cechy wspólne, jak też cechy różniące (por. uzasadnienie wyroku z 28 maja 2002 r., P 10/01, OTK – A 2002 nr 3 poz. 35). Takiej analizy skarżąca nie przedstawiła.

Nie jest trafny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 178 ust. 1 Konstytucji RP statuującego zasadę niezawisłości sędziowskiej. Przedstawiona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wykładnia przepisów ustawy o związkach zawodowych i Statutu NSZZ „Solidarność” dotyczących nabywania osobowości prawnej przez jednostki organizacyjne związku zawodowego nie tylko w niczym nie narusza tej zasady, lecz przeciwnie - stanowi jej najistotniejszy przejaw. Pogląd skarżącej, że sąd narusza zasadę niezawisłości sędziowskiej, gdy przyjmuje, iż „kwestia nabycia przez jednostki organizacyjne związku zawodowego osobowości prawnej określa swobodnie i samodzielnie regulacja zawarta w statucie związku”, jest wyrazem całkowitego niezrozumienia tej zasady i istoty sprawowania urzędu sędziego. Należy tylko wskazać, że w wyroku z 24 czerwca 1998 r., K. 3/98, Trybunał Konstytucyjny powołując się na poglądy doktryny przypomniał, że niezawisłość sędziowska obejmuje szereg elementów: 1) bezstronność w stosunku do uczestników postępowania, 2) niezależność wobec organów (instytucji) pozasądowych, 3) samodzielność sędziego wobec władz i innych organów sądowych, 4) niezależność od wpływu czynników politycznych, zwłaszcza partii politycznych, 5) wewnętrzną niezależność sędziego (OTK ZU 1998 nr 4, s. 334). Zasadnicze znaczenie dla niezależności sądów ma bowiem osobista niezależność sędziego, polegająca na tym, iż działa on wyłącznie w oparciu o prawo, zgodnie ze swoim sumieniem i wewnętrznym przekonaniem. Skarżąca nie odniosła się w ogóle do tych elementów, co czyni ten zarzut całkowicie i oczywiście nieusprawiedliwionym.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====