

Wyrok z dnia 20 maja 2011 r.

II PK 295/10

Pracodawcy przysługuje przeciwko międzyzakładowej organizacji związkowej roszczenie o ustalenie, że jest (nie jest) objęty zakresem działania tej organizacji (art. 189 k.p.c.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Halina Kiryło (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 maja 2011 r. sprawy z powództwa W.S. SA w W. przeciwko Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ "Solidarność" Pracowników Telekomunikacji w W. o ustalenie, na skutek skargi kasacyjnej strony powodowej od Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 29 czerwca 2010r., sygn. akt VII Pa 170/10,

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Powódka W.S. SA w W. w pozwie skierowanym przeciwko Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji w W. wniosła o ustalenie, że działająca na terenie części zakładu pracy strony powodowej struktura organizacyjna pozwanej nie posiada statusu międzyzakładowej organizacji związkowej.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia - Śródmieścia Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postanowieniem z dnia 29 października 2008 r. przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, a ten postanowieniem z dnia 16 grudnia 2008 r. stwierdził swoją niewłaściwość rzeczową i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia - Śródmieścia Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Zażalenie strony powodowej na powyższe orzeczenie zostało oddalone postanowieniem Sądu Apela-

cyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 26 stycznia 2009 r.

Po rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy dla Wrocławia - Śródmieścia Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 lutego 2010 r. oddalił powództwo. Sąd pierwszej instancji ustalił, że w wyniku uzgodnień pomiędzy Telekomunikacją Polską SA a W.S. SA w W. z dniem 31 grudnia 2007 r. z częścią pracowników TP SA (wśród których byli członkowie Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji w W.) rozwiązano z dniem 31 grudnia 2007 r. stosunki pracy na mocy porozumienia stron. Od dnia 1 stycznia 2008 r. zostali oni zatrudnieni u strony powodowej na podstawie umów o pracę. Przejęcie pracowników nie nastąpiło w trybie art. 23¹ k.p.

Pismami z dnia 9 stycznia 2008 r. Komisja Międzyzakładowa Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji w W. poinformowała powódkę, że w wyniku przejęcia przez nią części pracowników Telekomunikacji Polskiej SA pozwana stała się stroną w sprawach związanych z indywidualnym i zbiorowym prawem pracy. Jednocześnie pozwana przesłała uchwałę [...] o objęciu W.S. SA w W. zakresem działania NSZZ „Solidarność”, a nadto listę członków Komisji Międzyzakładowej i zwróciła się o przesłanie wszystkich obowiązujących uregulowań i aktów prawa wewnątrzzakładowego funkcjonujących u strony powodowej wraz z informacjami dotyczącymi składu Komisji BHP i Socjalnej, zakładowego i oddziałowych społecznych inspektorów pracy oraz Rady Pracowników, jak również o złożenie wyjaśnienia w sprawie urlopów wypoczynkowych pracowników. Pozwana ponowiła swoje żądania pismem z dnia 29 stycznia 2008 r. Korespondencją z dnia 15 lutego 2008 r. powódka odmówiła udzielenia wnioskowanych informacji wyjaśniając, iż nie została skutecznie objęta zakresem działania Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji w W. Wobec zaistniałego sporu, Przewodniczący NSZZ „Solidarność” Regionu D.Ś. pismem z dnia 25 lutego 2008 r. poinformował powódkę o objęciu jej zakresem działalności pozwanego, przedkładając poświadczenie rejestracji Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność Pracowników Telekomunikacji w W. jako organizacji międzyzakładowej. Również ponowna prośba strony pozwanej o udzielenie informacji spotkała się z odpowiedzią odmowną. Powódka nie wyraziła też zgody na przesłanie wykazu pracodawców użytkowników, u jakich pracownicy tymczasowi zatrudnieni przez W.S. SA w W. objęci są działalnością NSZZ „Solidarność” i oddelegowania

tych osób celem uczestniczenia w Zebraniu Oddziałowej Organizacji Związkowej. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji w W. prowadzi działalność na podstawie Statutu Związku Zawodowego NSZZ „Solidarność” oraz Regulaminu zatwierdzonego uchwałą Komisji Międzyzakładowej.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy przytoczył pogląd judykatury, w świetle którego o tym, jakie zakłady pracy są objęte działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej, rozstrzygają właściwe organy danego związku zawodowego, a wszelkie kwestie dotyczące funkcjonowania związku regulują przepisy jego statutu i uchwały organów. Jak zaś stanowi § 19 ust. 4 w związku z § 19 ust. 3 Statutu Związku Zawodowego NSZZ „Solidarność”, organizacją międzyzakładową tego Związku jest organizacja, która zrzesza pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy (bez względu na wykonywany przez nich zawód) oraz osoby pozostające w stosunku zatrudnienia, a będące członkami tej organizacji i swoim zasięgiem działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców. Z tej regulacji, jak również z § 16 Statutu wynika, iż międzyzakładowa organizacja związkowa jest strukturą o charakterze terytorialnym, a nie branżowym.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, pozwana Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji w W. objęła swoim zakresem działania całą Spółkę W.S. SA, a nie wyłącznie jeden z jej oddziałów czy też część przedsiębiorstwa strony powodowej. Nastąpiło to w trybie § 11 ust. 1 pkt 1 Statutu Związku. W myśl tego przepisu członek Związku podejmujący zatrudnienie u pracodawcy nieobjętego działalnością podstawowej jednostki organizacyjnej Związku, może pozostać członkiem dotychczasowej organizacji zakładowej lub międzyzakładowej, jeżeli komisja zakładowa lub międzyzakładowa wyraziła na to zgodę, a nowy pracodawca działa na terenie objętym działalnością dotychczasowego regionu; wówczas dotychczasowa organizacja zakładowa lub międzyzakładowa rozszerza swój zakres działania na nowy zakład pracy. Decyzję o tym podejmuje komisja zakładowa lub międzyzakładowa. W ocenie Sądu Rejonowego, w rozpoznawanej sprawie zostały spełnione wszystkie przesłanki wymienione w cytowanej regulacji, skoro pewna część pracowników będących członkami strony pozwanej rozwiązała stosunki pracy z Telekomunikacją Polską Spółką Akcyjną i podjęła zatrudnienie w W.S. SA w W., powódka prowadzi zaś działalność na obszarze właściwości Regionu

D.Ś. NSZZ „Solidarność”, a Komisja Międzyzakładowa podjęła uchwałę o rozszerzeniu zakresu działalności na stronę powodową.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją powódki. Orzeczeniu zarzucono: 1) naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 34 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 13 tej ustawy w związku z § 19 ust. 3 i 4 i § 11 ust. 1 Statutu NSZZ „Solidarność”, polegające na nieprawidłowym ich zastosowaniu poprzez nieuzasadnione uznanie, że Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji w W. mogła w sposób dowolny i niezwiązany ze swoimi celami oraz strukturą organizacyjną strony powodowej objąć tę ostatnią swoim działaniem oraz 2) obrazę przepisów procesowych, tj. art. 17 k.p.c., polegającą na orzekaniu przez Sąd Rejonowy w sprawie należącej do właściwości rzeczowej Sądu Okręgowego, prowadzące do nieważności postępowania. Apelująca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku ze zniesieniem postępowania dotkniętego nieważnością i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji lub o zmianę wyroku i orzeczenie co do istoty poprzez uwzględnienie powództwa, w każdym przypadku z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy we Wrocławiu wyrokiem z dnia 29 czerwca 2010 r. oddalił apelację. Sąd drugiej instancji nie uwzględnił zarzutu nieważności postępowania z powodu rozpoznania sprawy przez Sąd Rejonowy w sytuacji, gdy zdaniem apelującej - w świetle art. 17 k.p.c. - należy ona do właściwości rzeczowej sądu okręgowego. W tej bowiem kwestii, z mocy art. 365 § 1 k.p.c., Sąd pierwszej instancji był związany postanowieniem Sądu Apelacyjnego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, oddalającym zażalenie strony powodowej na postanowienie Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu o przekazaniu sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia - Śródmieścia.

W ocenie Sądu Okręgowego bezzasadny jest również zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku. Analizując żądanie pozwu w kontekście unormowań art. 10, art. 13 pkt 3 i 5 oraz art. 34 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854), a nadto § 11 Statutu Związku Zawodowego NSZZ „Solidarność” Sąd drugiej instancji uznał za słuszną tezę, iż Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji w W. spełniła wszystkie wynikające z tych przepisów kryteria objęcia zakresem swego działania W.S. SA w W. O tym, jakie jednostki organizacyjne - zakłady pracy obejmie swoim działaniem międzyzakładowa

organizacja związkowa, decydują wszak właściwe organy danego związku zawodowego. Wbrew sugestiom powódki, nie ma znaczenia, czy zakłady pracy objęte zakresem działania międzyzakładowej organizacji związkowej są ze sobą powiązane i w jaki sposób. Trzeba mieć na uwadze fakt, że obowiązujące przepisy prawa pracy nie definiują pojęcia międzyzakładowej organizacji związkowej. Orzecznictwo określa zaś międzyzakładową organizację związkową jako strukturę związku zawodowego, która zakresem swojego działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p. U każdego z tych pracodawców powinna być zatrudniona przy najmniej jedna osoba będąca członkiem danej organizacji związkowej. W tej sytuacji nie pozbawia strony pozwanej statusu międzyzakładowej organizacji związkowej ani zarzucany przez apelującą brak powiązania ze strukturą organizacyjną W.S. SA ani okoliczność, iż na terenie powodowej Spółki objęła ona zakresem swego działania tylko byłych pracowników Telekomunikacji.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od powyższego wyroku. Skargę oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego w postaci art. 34 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 13 tej ustawy w związku z § 19 ust. 3 i 4 oraz § 11 ust. 1 Statutu strony pozwanej, poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, iż Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji w W. mogła w sposób dowolny i niezwiązany z celem związku oraz strukturą organizacyjną strony powodowej objąć swoim działaniem W.S. SA w W. i 2) naruszenia przepisów postępowania, mającego wpływ na wynik sprawy, tj. art. 17 k.p.c., polegającego na orzekaniu przez sąd rejonowy w sprawie należącej do właściwości rzeczowej sądu okręgowego. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku, zniesienie postępowania dotkniętego nieważnością i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania lub o uchylenie i zmianę orzeczenia poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego oraz kasacyjnego.

Przytaczając orzecznictwo Sądu Najwyższego, autor skargi kasacyjnej zauważył, iż zakładowa i międzyzakładowa organizacja związkowa powinny swoim zakresem działania objąć cały zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym. Tymczasem pozwana, zgodnie ze swoją nazwą, objęła na terenie W.S. SA jedynie byłych pracowników Telekomunikacji. Statut Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” zawiera przy tym regulację, w myśl której zasięg tego związku zawodowego obejmuje wszystkich pracodawców zatrudniających byłych pracowników Tele-

komunikacji Polskiej SA. Unormowanie to nie ma jednak podstaw w obowiązujących przepisach prawa. Co więcej, regulacja ta jest bezprzedmiotowa, gdyż pozwana nie ma możliwości monitorowania dalszej drogi zawodowej każdego byłego pracownika tejże Spółki i obejmowania zakresem swego działania kolejnych zakładów pracy zatrudniających takie osoby.

Skarżąca podniosła, że również art. 13 ustawy o związkach zawodowych, określający treść statutu związku zawodowego, nie daje podstaw do samodzielnego decydowania przez organizację związkową w drodze tego rodzaju aktów o obejmowaniu zakresem swego działania konkretnych zakładów pracy. Związek zawodowy nie powinien przy tym rozszerzać swojego zasięgu na pracodawców niepowiązanych z celami jego działalności. Skoro zatem Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji ma troszczyć się o interes pracowników Telekomunikacji Polskiej SA, to nie może w sposób arbitralny (i to na bazie statutu czy regulaminu) wskazywać, że obejmuje swoim zakresem działania także zakłady pracy, w których są zatrudnieni byli pracownicy tej Spółki.

Zdaniem strony powodowej pozwana nie spełnia kryteriów uznania jej za międzyzakładową organizację związkową, a przyznanie jej takiego statusu wobec zakładu pracy, w którym zatrudnieni są byli pracownicy podstawowego zakładu, w którym działa związek, jest naruszeniem zasady równouprawnienia interesów pracodawcy i związku zawodowego. Zasada ta obowiązuje zaś na terytorium Polski na podstawie licznych zobowiązań międzynarodowych, między innymi Europejskiej Karty Socjalnej oraz Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników.

Odnosnie do zarzutu naruszenia przepisów proceduralnych oznaczającego nieważność postępowania skarżąca podniosła, że przedmiotowe powództwo o ustalenie, oparte na unormowaniu art. 189 k.p.c., nie miało majątkowego charakteru, lecz służyło jedynie wyjaśnieniu wątpliwości związanych z tym, czy powódka powinna wykonywać wobec pozwanej obowiązki wynikające z ustawy o związkach zawodowych. Żądanie to nie przedstawia żadnej wartości pieniężnej. Zgodnie z art. 17 pkt 1 k.p.c. sprawa powinna być zatem rozpoznana przez sąd okręgowy, a orzekanie w niej przez sąd rejonowy implikuje nieważność postępowania w rozumieniu art. 379 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności rozważenia wymaga podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut nieważności postępowania, ponieważ stwierdzenie owej nieważności powoduje najdalej idące skutki procesowe z art. 398¹⁵ oraz art. 386 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

Warto zauważyć, że konsekwencją wynikającego z art. 398¹³ § 1 k.p.c. związania Sądu Najwyższego podstawami kasacyjnymi jest niemożność oparcia przez ten Sąd rozstrzygnięcia na innych podstawach, niż przytoczone przez skarżącego. Wyjątek dotyczy uchybień, które powodują nieważność postępowania, gdyż te bierze się pod rozwagę z urzędu, niezależnie od sformułowanych przez skarżącego podstaw kasacyjnych. Zastrzeżenie, że nieważność postępowania jest uwzględniana w granicach zaskarżenia oznacza natomiast, iż w razie stwierdzenia tego rodzaju uchybień, Sąd Najwyższy musi respektować zakreślony przez skarżącego zakres żądanej kontroli zaskarżonego orzeczenia. W rezultacie takiego uregulowania problematyki uwzględniania nieważności postępowania przez Sąd kasacyjny, skarżący nie ma obowiązku zgłaszania tej treści zarzutu. Działanie Sądu Najwyższego z urzędu nie wyłącza jednak możliwości wystąpienia przez stronę z takim zarzutem, ani przytaczania okoliczności wskazujących na nieważność postępowania. I odwrotnie - powoływanie się przez skarżącego na nieważność postępowania nie wyłącza dokonania przez Sąd Najwyższy z urzędu kontroli wyroku w tym aspekcie, albowiem może się okazać, iż wskazana w skardze kasacyjnej przyczyna nieważności postępowania nie występuje, a zachodzi inna. W razie stwierdzenia nieważności postępowania nie jest zaś konieczne wykazywanie istnienia wpływu owej nieważności na wynik sprawy. W przypadku wystąpienia któregokolwiek ze zdarzeń oznaczających nieważność postępowania nie jest więc potrzebne badanie istnienia związku przyczynowego między konkretnym uchybieniem procesowym powodującym nieważność, a wynikiem sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 1997 r., II CKN 70/97, LEX nr 50795). Co więcej, na tego rodzaju uchybienia procesowe może się powoływać także ta strona, której nie dotyczą bezpośrednio przyczyny tejże nieważności (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 czerwca 2005 r., II PK 274/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 41; z dnia 11 grudnia 2006 r., I PK 124/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 27 i z dnia 21 grudnia 2006 r., III CSK 193/06, LEX nr 49047).

Nie można jednak zapominać, że jeszcze w okresie obowiązywania przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o kasacji w judykaturze ukształtowało się stanowisko, w świetle którego nieważność postępowania, jako podstawa kasacyjna, musi

dotyczyć postępowania przed sądem drugiej instancji (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1999 nr 5, poz. 81; OSP 1998, nr 5, poz. 93, z glosą A, Szpunara; Palestra 1998 nr 9 -10, s. 202, z glosą A. Zielińskiego oraz z dnia 10 lutego 1998 r., II CKN 600/97, OSP 1999 nr 3, poz. 58 i z dnia 23 lutego 2005 r., III CK 323/04, LEX nr 150574 oraz postanowienia z dnia 15 lutego 2000 r., III CKN 1204/99, LEX nr 51569 i z dnia 10 sierpnia 2005 r., I CK 194/05, LEX nr 345519). Orzecznictwo to zachowało aktualność. Skarga kasacyjna (podobnie jak kasacja) jest bowiem w myśl art. 398¹ § 1 k.p.c. środkiem zaskarżenia orzeczeń sądu drugiej instancji. Oznacza to, że dokonywana przez Sąd Najwyższy kontrola kasacyjna obejmuje stosowanie prawa - procesowego i materialnego - przez sąd drugiej instancji, jeśli zaś chodzi o naruszenia prawa popełnione przez sąd pierwszej instancji, to mogą one być podnoszone w apelacji. Tej zasady nie zmienia fakt, że niektóre uchybienia, a mianowicie te, które w świetle art. 379 k.p.c. powodują nieważność postępowania, są brane pod rozwagę z urzędu. Również bowiem w tym przypadku kontroli podlegają odpowiednio: w postępowaniu kasacyjnym - postępowanie przed sądem drugiej instancji, a w postępowaniu apelacyjnym - postępowanie przed sądem pierwszej instancji (art. 386 § 2 i art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Rozpoznając skargę kasacyjną, Sąd Najwyższy nie jest zatem uprawniony do badania - w ramach bezpośredniej kontroli - nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji. Takie badanie, mające charakter kontroli pośredniej, byłoby natomiast możliwe w sytuacji, w której skarżący w ramach podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. zarzuciłby sądowi drugiej instancji naruszenie art. 386 § 2 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., III CK 328/05, LEX nr 448044; z dnia 11 kwietnia 2008 r., II CSK 625/07, LEX nr 627206 i z dnia 8 października 2009 r., II CSK 156/09, LEX nr 603162 oraz postanowienia z dnia 16 listopada 2006 r., II CSK 177/06, LEX nr 445245 i z dnia 24 maja 2007 r., V CSK 62/07, LEX nr 442605).

W niniejszym przypadku skarżący podniósł zarzut nieważności postępowania wskutek naruszenia art. 17 k.p.c., polegającego na rozpoznaniu sprawy w pierwszej instancji przez Sąd Rejonowy, niebędący - zdaniem strony - rzeczowo właściwym do tego. Oczywiste jest więc, że wskazywana przez powoda nieważność dotyczy postępowania pierwszoinstancyjnego. Nie zarzucono natomiast w ramach drugiej podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 k.p.c. naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 386 § 2 k.p.c. przez nieuwzględnienie nieważności postępowania przed Sądem pierwszej

instancji. Sąd Najwyższy nie może zaś wyręczać stron ani nie jest uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego przepisu prawa materialnego bądź procesowego mogą dotyczyć zarzuty skargi kasacyjnej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2009 r., IV CSK 242/09, LEX nr 677897 i z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005). Kwestia nieważności postępowania przed Sądem Rejonowym uchyla się zatem spod kontroli kasacyjnej.

Na marginesie rozważań godzi się nadmienić, że w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd drugiej instancji odniósł się do zarzutu apelacji niewłaściwości rzeczowej Sądu Rejonowego do rozpoznania sprawy w pierwszej instancji, jednakże stwierdził swoje związanie w tej materii postanowieniem Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 26 stycznia 2009 r. [...], mocą którego oddalono zażalenie strony powodowej na postanowienie Sądu Okręgowego-Sądu Pracy we Wrocławiu z dnia 16 grudnia 2008 r. [...] o uznaniu swojej niewłaściwości rzeczowej i przekazaniu sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia Śródmieścia Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Wspomniane postanowienie korzystało bowiem z przymiotu prawomocności materialnej z art. 365 § 1 k.p.c., będącej skutkiem prawomocności formalnej, a wyrażającej się nakazem przyjmowania przez osoby i instytucje w tym przepisie określone, że w danej sytuacji stan prawny przedstawia się tak, jak to wynika z rozstrzygnięcia zawartego w danym orzeczeniu formalnie prawomocnym. Natomiast prawomocność formalna danego orzeczenia oznacza, że o jego przedmiocie nie można już rozstrzygać w tym samym postępowaniu; orzeczenie to nie może być więc w tym samym postępowaniu - przez żadną instancję - zmienione ani uchylone. Wprawdzie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2007 r., II CSK 457/06 (LEX nr 339717), podzielając pogląd wyrażony we wcześniejszym orzeczeniu z dnia 3 grudnia 1949 r., C 1544/49 (Państwo i Prawo 1950 nr 10, s. 178 i nast.), zajął stanowisko, że w ramach nakazu brania pod rozwagę przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej z urzędu nieważności postępowania powinno się uwzględniać przyczynę tejże nieważności, choćby sąd drugiej instancji wypowiedział się już co do niej, oddalając zażalenie na postanowienie odmawiające z jej powodu odrzucenia pozwu. Nie można jednak zapominać, że orzeczenie to zapadło w odmiennym stanie faktycznym i prawnym. W sprawie tej został bowiem podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut nieważności postępowania wskutek niemożności odrzucenia pozwu wobec związania sądu drugiej instancji jego

wcześniejszym postanowieniem w tej materii, a nadto postanowienie to zostało wydane przez ten sam sąd, który wyrokował w sprawie w drugiej instancji. Tymczasem w niniejszym przypadku w ogóle nie podniesiono zarzutu naruszenia przepisów procesowych przez Sąd Okręgowy poprzez nieuwzględnienie nieważności postępowania, a postanowienie o oddaleniu zażalenia na orzeczenie tegoż Sądu w kwestii przekazania sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowemu zapadło przed Sądem Apelacyjnym. Nie mogło być ono zatem korygowane przez Sąd Okręgowy, jako sąd merytorycznie rozstrzygający spór w drugiej instancji. Co więcej, we wspomnianej sprawie chodziło o nieważność postępowania implikującą konieczność odrzucenia pozwu. W takiej zaś sytuacji w literaturze wyrażany jest pogląd, że Sąd Najwyższy powinien uwzględnić nieważność postępowania zaszłą także przed sądem pierwszej instancji; nie ma natomiast takiego obowiązku we wszystkich pozostałych okolicznościach powodujących nieważność, wymienioną w art. 379 pkt 4 - 6 k.p.c. (M. Michalska: Zakres rozpoznawania sprawy przez Sąd Najwyższy w postępowaniu cywilnym, PiP 2003 nr 10, s. 67).

Pozostaje zatem przejść do analizy zasadności zarzutów odniesionych przez skarżącą w ramach podstawy naruszenia prawa materialnego. Warto zatem przypomnieć, że strona powodowa wywodzi swoje żądanie z unormowania art. 189 k.p.c. W judykaturze podkreśla się, że pomimo zamieszczenia tego przepisu w Kodeksie postępowania cywilnego, a więc akcie prawnym regulującym problematykę procesową, ma on w istotnym zakresie charakter materialnoprawny. Zapewnia bowiem prawo do ochrony praw podmiotowych przez ustalenie istnienia prawa lub stosunku prawnego w formie, która nie znajduje oparcia w innych przepisach prawa materialnego. Skoro art. 189 k.p.c. ustanawia materialnoprawne przesłanki powództwa o ustalenie, jego naruszenie nie może stanowić obrazy prawa procesowego, lecz materialnego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 maja 1999 r., I CKN 1151/97, LEX nr 483292; z dnia 13 października 2000 r., II CKN 297/00, LEX nr 536785; z dnia 17 listopada 2000 r., V CKN 221/00, LEX nr 52658; z dnia 19 kwietnia 2001 r., IV CKN 326/00, LEX nr 52537 i z dnia 27 czerwca 2001 r., II CKN 898/00, LEX nr 52613).

O ile kwestia dopuszczalności powództwa pracownika przeciwko pracodawcy lub pracodawcy przeciwko pracownikowi o ustalenie treści stosunku pracy przez potwierdzenie lub wykluczenie szczególnej ochrony tegoż stosunku z racji przynależności związkowej pracownika i pełnienia przezeń określonych funkcji w związku zawodowym została pozytywnie rozstrzygnięta w orzecznictwie Sądu Najwyższego

(por. postanowienia z dnia 8 marca 2010 r., II PK 240/09, LEX nr 589975 i z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 342/09, LEX nr 585783), o tyle zagadnienie możliwości dochodzenia przez pracodawcę w trybie art. 189 k.p.c. roszczenia o ustalenie istnienia lub nieistnienia uprawnień organizacji związkowej ma precedensowy charakter. Problematyka ta była natomiast przedmiotem wypowiedzi przedstawicieli doktryny. Po wejściu w życie z dniem 1 lipca 2003 r. art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) w literaturze wyrażany był pogląd, w świetle którego nie ma przeszkód, aby pracodawca, jak każdy inny uczestnik obrotu cywilnego, mógł wystąpić do sądu na zasadach ogólnych, tj. w trybie określonym w art. 189 k.p.c., z powództwem o ustalenie istnienia lub nieistnienia uprawnień zakładowej organizacji związkowej (por. S. Płażek, A. Sobczyk: Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych, PIZS 2003 nr 8, s. 24).

Tak w doktrynie jak i w judykaturze podkreśla się, iż istnienie interesu prawnego w wytaczaniu powództw z art. 189 k.p.c. powinno być rozumiane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądu zgodnie z art. 14 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz art. 45 ust. 1 i art. 241 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (por. Kodeks postępowania cywilnego, pod redakcją K. Piaseckiego, Warszawa 2010, komentarz do art. 189 oraz tamże wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 1997 r., I CKN 161/97; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 58/01 i z dnia 6 października 1998 r., II CKU 46/98). Wzorowany na art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284) przepis art. 45 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowi wszakże, iż każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd.

Konstytucyjne prawo do sądu było już wielokrotnie przedmiotem orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego, który stwierdził, że charakterystyka prawa do sądu zawiera zarówno ustrojowe, jak i proceduralne elementy. Wymagania ustrojowe określa art. 45 ust. 1 Konstytucji, wskazując na sąd jako jedyny organ powołany do rozpoznania sprawy. Ustrojodawca wskazał równocześnie kryteria tego sądu, które muszą być spełnione kumulatywnie: 1) sądu właściwego, 2) sądu niezależnego, 3) sądu bezstronnego i 4) sądu niezawisłego (wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 czerwca 1998 r., K. 28/97, OTK ZU 1998 nr 4, poz. 50; z dnia 16 marca 1999 r., SK

19/98, OTK ZU 1999 nr 3, poz. 36; z dnia 14 grudnia 1999 r., SK 14/98, OTK ZU 1999 nr 7, poz. 163; z dnia 10 maja 2000 r., K. 21/99, OTK ZU 2000 nr 4, poz. 109; z dnia 10 lipca 2000 r., SK 12/99, OTK ZU 2000 nr 5, poz. 143; z dnia 19 lutego 2003 r., P 11/02, OTK ZU 2003 nr 2/A, poz. 12).

Jak zauważył Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 czerwca 2008 r., SK 17/07 (OTK-A 2008 nr 5, poz. 78), prawo do rozpoznania sprawy przez sąd znaczy między innymi, że kompetencje sądów powinny być tak ukształtowane, by zawsze jakiś sąd był właściwy do rozpatrzenia sprawy dotyczącej wolności i praw jednostki. Takie określenie gwarantuje dostęp do sądu, nie jest jednak wystarczające z punktu widzenia prawa do sądu właściwego, o którym mowa w art. 45 ust. 1 Konstytucji. Konieczne jest zatem określenie w obowiązujących przepisach, który sąd jest właściwy do rozpoznania sprawy. W związku z powyższym przepisy określające właściwość sądu mają nie tyle charakter porządkowy, co gwarancyjny. Charakter ten wynika z konstytucyjnego prawa do bycia sądzonym przez sąd właściwy. Prawo do sądu właściwego ma być gwarancją prawidłowego rozpoznania sprawy i sprawiedliwego rozstrzygnięcia. Dlatego sądowa kontrola danej kategorii spraw powinna zostać powierzona sądowi, który jest najlepiej przygotowany do jej rozpoznania - czy to ze względu na swą specjalizację, czy też miejsce w strukturze sądownictwa. Innymi słowy, sama Konstytucja wyznacza w dużej mierze zakres przedmiotowy prawa do sądu właściwego. Konstytucja nakazuje ukształtować właściwość poszczególnych sądów tak, by rodzaj rozpatrywanych przez nie spraw był adekwatny do stosowanej procedury. Zarzut naruszenia prawa do rozpoznania sprawy przez sąd właściwy powinien opierać się na wskazaniu, iż sprawa została rozpoznana przez sąd, którego zasady i tryb postępowania są nieadekwatne do charakteru stosunku prawnego stanowiącego przedmiot sprawy, o której mowa w art. 45 ust. 1 Konstytucji.

Warto dodać, że zgodnie z art. 176 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej ustrój i właściwość sądów oraz postępowanie przed sądami określa ustawa, jednak ustawodawca nie ma w tym zakresie pełnej swobody działania, gdyż art. 177 Konstytucji, stanowiący, że sądy powszechne sprawują wymiar sprawiedliwości we wszystkich sprawach z wyjątkiem spraw ustawowo zastrzeżonych dla właściwości innych sądów, wprowadza swojego rodzaju domniemanie rozpoznawania spraw przez sądy powszechne i ustanawia regułę wymierzania przez te sądy sprawiedliwo-

ści, zaś wszelkie odstępstwa od powyższej zasady nie powinny być interpretowane rozszerzająco.

W takim zatem szerokim kontekście konstytucyjnie zakreślonego prawa do sądu należy dokonywać wykładni art. 189 k.p.c. w kwestii dopuszczalności dochodzenia przez uczestników obrotu cywilnoprawnego, w przewidzianym tymże przepisem trybie, roszczeń o ustalenie prawa lub stosunku prawnego.

W myśl powołanego przepisu powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia prawa bądź stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny. W świetle omawianej normy prawnej przedmiotem powództwa o ustalenie są zatem prawa podmiotowe (majątkowe bądź niemajątkowe, służące określonym podmiotom względem innych podmiotów) lub stosunki prawne, a ściślej - stosunki cywilnoprawne w rozumieniu art. 1 k.p.c., których koniecznymi elementami są prawa podmiotowe i odpowiadające im obowiązki stron występujących wobec siebie jako równoprawni partnerzy (por. A. Wolter, J. Igantowicz, K. Stefaniuk: Prawo cywilne. Zarys części ogólnej, wydanie 2, Warszawa 1998, s. 107 oraz Z. Radwański: Prawo cywilne - część ogólna, wydanie czwarte - zmienione i poszerzone, Warszawa 1999, s. 84), do których to stosunków zaliczane są także stosunki prawne z zakresu prawa pracy. Samo powództwo może mieć charakter pozytywny (o stwierdzenie istnienia) albo negatywny (o stwierdzenie nieistnienia). Dopuszczalne jest przy tym ustalenie w tym trybie faktu mającego charakter prawotwórczy, jeśli żądanie pozwu w istocie zmierza do ustalenia prawa lub stosunku prawnego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1984 r., I PRN 23/84, OSP 1985 nr 6, poz. 120; z dnia 15 grudnia 1995 r., III CRN 51/95, niepublikowany; z dnia 25 czerwca 1997 r., III 563/97, niepublikowany i z dnia 11 lipca 1997 r., II CKN 280/97, LEX nr 255613). Z taką zaś sytuacją mamy do czynienia w niniejszym przypadku, skoro z ustaleniem faktu objęcia powodowej W.S. SA w W. zakresem działania pozwanej Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji w W. wiąże się potwierdzenie istnienia po stronie pracodawcy szeregu obowiązków względem tejże organizacji związkowej z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Z kolei z tak oznaczonym przedmiotem powództwa o ustalenie łączy się nierozwalnie zagadnienie legitymacji czynnej i biernej stron postępowania sądowego. Stroną powodową w procesie o ustalenie może być zarówno podmiot ustalanego prawa lub stosunku prawnego, jak i podmiot nieobjęty tym prawem lub stosunkiem prawnym, jeżeli na jego prawa lub obowiązki rozumiane szeroko wpłynąć może ist-

nienie prawa przysługującego innym podmiotom lub stosunku prawnego łączącego inne podmioty (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2006 r., II CK 395/05, LEX nr 192028). Biernie legitymowany w postępowaniu o ustalenie może zaś być ten, kto pozostaje z wynikającym z żądania pozwu prawem lub stosunkiem prawnym w takim związku, że stwarza zagrożenie prawnie chronionym interesom powoda (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2003 r., I CKN 146/01, LEX nr 83825 i z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 342/09, LEX nr 585783). Wracając na grunt rozpoznawanej sprawy wypada stwierdzić, że to pracodawca jest podmiotem wspomnianych wyżej obowiązków z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, związanych z działaniem na jego terenie zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej i jemu też przysługuje legitymacja czynna w procesie wytaczanym w trybie art. 189 k.p.c. Natomiast legitymowaną biernie w tego rodzaju sporze pozostaje międzyzakładowa organizacja związkowa, skoro to z ustaleniem jej statusu i wynikającymi z niego uprawnieniami do reprezentacji interesów pracowniczych łączy się zagrożenie pracodawcy istnienia owych obowiązków. Potwierdzenie bądź zanegowanie na drodze sądowej faktu prawotwórczego, jakim jest status międzyzakładowej organizacji związkowej, nie może się wszakże obyć bez jej udziału w procesie, gdyż niedopuszczalne jest dochodzenie ustalenia istnienia prawa lub stosunku prawnego łączącego powoda z podmiotem niebędącym w sprawie pozwanym (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1995 r., I PZP 12/95, OSNAPiUS 1996 nr 19, poz. 241).

Dla skutecznego dochodzenia z mocy art. 189 k.p.c. ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia prawa bądź stosunku prawnego niezbędne jest przy tym spełnienie przewidzianego w tym przepisie warunku w postaci wykazania przez powoda interesu prawnego w zgłoszeniu tej treści żądania. W judykaturze podkreśla się, że pojęcie „interesu prawnego” na gruncie Kodeksu postępowania cywilnego występuje tylko w art. 189, jako przesłanka materialnoprawna unormowanego w tym przepisie powództwa o ustalenie i oznacza potrzebę wprowadzenia jasności co do istnienia określonego prawa lub stosunku prawnego, w celu ochrony powoda przed grożącym mu naruszeniem sfery jego uprawnień. O interesie prawnym w rozumieniu komentowanego przepisu można zatem mówić wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia prawa lub stosunku prawnego, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości. W grę wchodzi przy tym sytuacja, gdy powód może

uczynić zadość potrzebie ochrony swej sfery prawnej przez samo ustalenie istnienia bądź nieistnienia prawa lub stosunku prawnego. W konsekwencji interes ten nie występuje, jeśli osoba zainteresowana może na innej drodze, np. w procesie o świadczenie, o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego, a nawet w drodze orzeczenia o charakterze deklaratywnym osiągnąć swój cel (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1979 r., III PR 78/79, LEX nr 5124; z dnia 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984 nr 7, poz. 83; z dnia 30 października 1990 r., I CR 649/90, LEX nr 158145; z dnia 6 czerwca 1997 r., II CKN 201/97, Monitor Prawn. 1998 nr 2, poz. 3; z dnia 21 stycznia 1998 r., II CKN 572/97, LEX nr 50644; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPIUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 9 maja 2000 r., IV CKN 686/00, LEX nr 602301; z dnia 8 stycznia 2002 r., I PKN 763/00, LEX nr 558274 oraz postanowienia z dnia 16 kwietnia 2009 r., I CZ 15/09, LEX nr 738325 i z dnia 29 października 2009 r., III CZP 79/09, LEX nr 533836).

Odnosząc zaprezentowane rozważania do realiów niniejszego sporu trzeba stwierdzić, że pracodawca z reguły ma interes prawny w ustaleniu przez sąd faktu prawotwórczego, jakim jest nieobjęcie tegoż pracodawcy zakresem działania międzyzakładowej organizacji związkowej, skoro z faktu tego wyprowadza swoje uprawnienie do nietraktowania organizacji związkowej jako partnera w sytuacjach, z którymi przepisy prawa pracy łączą obowiązek owego współdziałania. Rozstrzygnięcie tejże kwestii kończy zaś spór toczący się już pomiędzy stronami i jednocześnie zapobiega powstaniu w przyszłości kolejnych sporów nie tylko pomiędzy partnerami społecznymi, ale także stronami indywidualnych stosunków pracy. Nie istnieje przy tym możliwość usunięcia tego rodzaju wątpliwości odnośnie do statusu strony pozwanej na innej drodze, bo chociaż stosunki prawne pomiędzy pracodawcami a organizacjami związkowymi zaliczane są do zbiorowego prawa pracy, to omawiana kwestia nie należy do kategorii sporów zbiorowych w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.). W rozpoznawanej sprawie nie postawiono wprawdzie zarzutu kasacyjnego naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisu art. 189 k.p.c., jednakże poczynienie powyższych uwag podyktowane jest precedensowym charakterem sporu.

Przechodząc do rozważenia zasadności zarzutów podniesionych w ramach podstawy kasacyjnej naruszenia prawa materialnego, tj. art. 34 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) oraz art. 13 tej ustawy w związku z § 11 ust. 1 i § 19 ust. 3 i 4 Statutu

NSZZ „Solidarność” wypada zauważyć, że zarzuty te dotyczą ustalenia - w świetle powołanych przepisów - statusu pozwanej Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji w W. jako międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej zakresem swojego działania powodową W.S. SA z siedzibą w W.

W tej materii warto podkreślić, że w modelu ruchu związkowego podstawowymi jednostkami organizacyjnymi pozostają zakładowe i międzyzakładowe organizacje związkowe i to głównie w nich obowiązujące przepisy sytuują uprawnienia w zakresie reprezentacji interesów pracowniczych w obszarze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Jednocześnie unormowania aktów należących do tej gałęzi prawa nie definiują owych pojęć, a jedynie w art. 25¹ ust. 1 oraz art. 34 ustawy o związkach zawodowych określono liczbę zrzeszonych członków będących pracownikami, wykonawcami bądź funkcjonariuszami, przesądzającą o możliwości traktowania danej struktury jako zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej. Zadanie wyjaśnienia istoty tych ogniw związkowych podjęła zatem judykatura. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95 (OSNAPiUS 1996 nr 23, poz. 353 oraz OSP 1997 nr 5, poz. 101, z glosą Z. Hajna), zdefiniowano pojęcie zakładowej organizacji związkowej stwierdzając, iż jest nią tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna NSZZ „Solidarność”, która jako jedyna organizacja tego Związku zakresem swego działania obejmuje cały zakład pracy (art. 3 k.p). Chodzi przy tym o zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, jako całe przedsiębiorstwo danego pracodawcy, w tym przedsiębiorstwo składające się z dwóch lub więcej wewnętrznych zakładów (placówek zatrudnienia). Rozszerzając tę tezę na międzyzakładową organizację związkową Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 10 października 2002 r., I PKN 790/00 (OSNP 2004 nr 2, poz. 29) wyraził pogląd, że międzyzakładową organizacją związkową w ujęciu art. 34 ustawy o związkach zawodowych jest tylko taka struktura organizacyjna NSZZ „Solidarność”, która zakresem swego działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.

Podsumowując wnioski wypływające z powołanych orzeczeń Sądu Najwyższego należy przyjąć, że międzyzakładową organizacją związkową jest taka struktura organizacyjna związku zawodowego, która zakresem swego działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców w znaczeniu art.3 k.p. i zarazem każdego z nich obejmuje jako całość, czyli bez ograniczenia do poszczególnych wewnętrznych części

składowych danego podmiotu noszącego miano pracodawcy (jego placówek, oddziałów czy wydziałów).

Wbrew sugestiom skarżącej, pozwana Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji w W. spełnia powyższe kryteria, albowiem zakres jej działania wykracza poza jednego pracodawcę, a jednocześnie nie zawężono tegoż zakresu do niektórych wewnętrznych struktur organizacyjnych konkretnych pracodawców. W świetle przytoczonych poglądów judykatury chodzi wszakże o ograniczenia zasięgu działania organizacji związkowej odnoszone do pracodawcy w znaczeniu podmiotowym (jako podmiotu zatrudniającego pracowników) i przedmiotowym (jako zorganizowanej całości obejmującej często wiele zakładów, czy innych placówek, w których świadczona jest praca). Natomiast już we wspomnianej glosie do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95, autor zauważył, że z racji branżowego charakteru niektórych związków zawodowych przymiot zakładowej organizacji związkowej przysługuje także takiej strukturze organizacyjnej, która zakresem swego działania obejmuje całego pracodawcę, lecz zrzesza pracowników danej branży lub branż.

Nie ma też racji skarżąca twierdząc, iż związek zawodowy nie jest uprawniony do samodzielnego decydowania o tym, jacy pracodawcy są objęci zakresem jego działania. Przeciwnie - to w gestii organizacji związkowych leży podejmowanie tej treści decyzji.

Godzi się przypomnieć, że art. 2 konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125) gwarantuje pracownikom prawo tworzenia związków zawodowych według swojego uznania, bez uprzedniego zezwolenia, natomiast art. 3 ust. 1 daje organizacjom pracowników prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania przedstawicieli, powoływania zarządu oraz opracowywania programu działania. Z unormowaniami tymi koresponduje art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.), zapewniający nie tylko wolność tworzenia, ale i wolność działania związków zawodowych, której gwarancjami są samorządność i niezależność organizacji. Do tych też zasad nawiązuje art. 1 ustawy o związkach zawodowych, którego ust. 1 określa związek zawodowy jako dobrowolną i samorządną organizację ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych, zaś ust. 2 gwarantuje

związkom zawodowym niezależność w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Właśnie zasada niezależności związku zawodowego przeczy słuszności tezy o możliwości wpływania pracodawcy na działalność takiej organizacji. Natomiast samorządność oznacza prawo samodzielnego określania przez związki zawodowe celów i zasad owego funkcjonowania. W literaturze podkreśla się, że samodzielność ta ma dwa zasadnicze wymiary: zadaniowo - programowy oraz normatywno - funkcjonalny. W pierwszym przypadku chodzi o samodzielne wyznaczanie zadań w postaci celów i programów działania organizacji, w drugim zaś - o wyznaczanie struktur wewnątrzorganizacyjnych, reguł i metod funkcjonowania oraz procedur podejmowania decyzji (por. K. Baran: Komentarz do ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2010, wydanie II, komentarz do art. 1). Dalszą konkretyzacją zasady samorządności na gruncie ustawy o związkach zawodowych jest regulacja art.9. Przepis ten wyraża zasadę samorządności związkowej w sferze organizacyjnej. Związek zawodowy ma bowiem pełną samodzielność w kształtowaniu swojego ustroju wewnętrznego, tworzeniu organów i precyzowaniu ich kompetencji oraz reguł postępowania, a także określaniu sposobu reprezentacji wobec innych podmiotów, z jednym wszak zastrzeżeniem wynikającym ze zdania 2 tego artykułu, w myśl którego zobowiązania majątkowe mogą podejmować wyłącznie statutowe organy struktur związkowych posiadających osobowość prawną. To ostatnie zagadnienie wykracza jednak poza zakres niniejszych rozważań. Nie ingerując w swobodę decydowania przez związek zawodowy o swojej strukturze organizacyjnej i zasadach reprezentacji, ustawodawca wskazał, w jakich aktach kwestie te powinny być uregulowane. Są zaś nimi statuty i uchwały związkowe. W doktrynie prawa pracy zwraca się uwagę na to, że choć wzajemny stosunek wymienionych w art.9 ustawy źródeł unormowania powyższej problematyki nie jest jednoznaczny, nie można twierdzić, iż uchwały władz związku są jedynie źródłem pochodnym, podporządkowanym postanowieniom statutu, skoro powołany przepis traktuje je jako równorzędne. Uchwały powinny jednak pochodzić od statutowych organów związku zawodowego i być podejmowane w ramach ich kompetencji do stanowienia prawa związkowego lub decydowania w innych sprawach związkowych oraz w statutowo określonym trybie (por. W.Masewicz: Ustawa o związkach zawodowych i ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Warszawa 1998, str. 47). Równorzędność źródeł regulacji struktury organizacyjnej związku zawodowego, jakimi są statuty

i uchwały statutowych organów związkowych, podkreślił także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 1997 r. I PKN 325/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16. poz. 475)

Skoro podstawowym aktem regulującym funkcjonowanie związku zawodowego jest statut, to zgodnie z art. 13 ustawy na jego treść składa się między innymi określenie podmiotowego, przedmiotowego i terytorialnego zakresu działania związku raz jego struktury organizacyjnej, w tym wskazanie, które jednostki organizacyjne mają osobowość prawną. Warto podkreślić, że zawarty w przepisie katalog elementów treści statutu jest przykładowy i nie wyczerpuje całego zagadnienia. W wyroku z dnia 27 marca 2007 r., II PK 241/06 (OSNP 2008 nr 9-10, poz. 125) Sąd Najwyższy potwierdził między innymi dopuszczalność wskazania w statucie związku zawodowego jego jednostek organizacyjnych, którym przyznaje on status zakładowych lub międzyzakładowych organizacji związkowych. W konsekwencji błędna jest teza skarżącej, że skoro art. 13 ustawy o związkach zawodowych nie wymienia kwestii podmiotowych kompetencji i trybu podejmowania decyzji o objęciu przez międzyzakładową organizację związkową zakresem swego działania konkretnych pracodawców, to problematyka ta wykracza poza ramy unormowań statutu związku zawodowego. W tym przedmiocie wypada podzielić stanowisko prezentowane w judykaturze. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 41/97 (OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 493) stwierdził bowiem, iż o tym, jakie jednostki organizacyjne (zakłady pracy i pracowników) obejmuje dana międzyzakładowa organizacja związkowa, nie rozstrzyga jakaś ogólna, abstrakcyjna zasada, że organizacja tego typu może działać tylko w takich jednostkach, które istnieją uprzednio (czy przed jej powołaniem do życia), lecz autonomiczne, samorządne decyzje właściwych organów danego związku zawodowego. Swoboda tych organów w tym zakresie jest ograniczona przez rozstrzygnięcia ustawowe (międzyzakładowa organizacja związkowa tego samego związku zawodowego nie może obejmować pracowników zakładu, w którym działa jego zakładowa organizacja związkowa), a także przez statut związku zawodowego. W tych jednakże ramach o konkretnym zakresie działania określonej międzyzakładowej organizacji związkowej rozstrzygają w sposób bezpośredni lub pośredni właściwe organy danego związku zawodowego. Takiej też analizy (z uwzględnieniem zasad wynikających z przepisów ustawy o związkach zawodowych oraz postanowień Statutu NSZZ „Solidarność”) problemu prawidłowości objęcia strony powodowej zakresem działania pozwanej Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Soli-

darność” Pracowników Telekomunikacji w W. dokonały Sądy orzekające w niniejszej sprawie.

Chybiony jest zarzut kasacyjny naruszenia przepisów art. 13 ustawy o związkach zawodowych w związku z § 19 ust. 3 i 4 Statutu NSZZ „Solidarność” przy ferowaniu zaskarżonego wyroku. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem ustawy, związek zawodowy korzystając z przysługującego mu w ramach zasady samorządności uprawnienia do określenia w drodze statutu swojej struktury organizacyjnej w § 19 ust. 1 Statutu ustanowił zakładowe organizacje koordynacyjne, organizacje zakładowe i organizacje międzyzakładowe swoimi podstawowymi jednostkami organizacyjnymi. Natomiast w ust. 3 i 4 tegoż paragrafu zdefiniował organizację zakładową jako jednostkę organizacyjną związku zrzeszającą pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, bez względu na wykonywany przez nich zawód oraz osoby niepozostające w stosunku zatrudnienia, a będące członkami tej organizacji zgodnie z zasadami określonymi w Rozdziale II Statutu, zaś organizację międzyzakładową - jako organizację, która zrzesza osoby, o jakich mowa w ust. 3 i swoim zasięgiem działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców. Kompetencja związku zawodowego do ustalenia w opisanym trybie swojej struktury organizacyjnej oraz przypisanie podstawowego znaczenia wymienionym ogniwom tej struktury i sposób ich zdefiniowania w pełni korespondują z wskazaniami wcześniej przepisami ustawy o związkach zawodowych i poglądami judykatury.

Co zaś się tyczy najbardziej kontestowanej przez skarżącą regulacji § 11 ust. 1 Statutu NSZZ „Solidarność” godzi się przypomnieć, że w myśl tego przepisu członek związku, podejmujący zatrudnienie u pracodawcy nieobjętego działalnością podstawowej jednostki organizacyjnej związku, może złożyć deklarację członkowską w dowolnie wybranej przez siebie organizacji zakładowej bądź międzyzakładowej działającej na terenie danego regionu, ale może też pozostać członkiem dotychczasowej organizacji zakładowej lub międzyzakładowej, jeżeli komisja zakładowa (międzyzakładowa) wyrazi na to zgodę, a nowy pracodawca działa na terenie objętym działalnością dotychczasowego regionu; wówczas dotychczasowa organizacja zakładowa lub międzyzakładowa rozszerza swój zakres działania na nowy zakład pracy. Decyzję o rozszerzeniu bądź nierozszerzeniu zakresu działania organizacji zakładowej lub międzyzakładowej na pracodawcę nieobjętego działalnością żadnej podstawowej jednostki organizacyjnej związku podejmuje komisja zakładowa (mię-

dzyzakładowa) w terminie nie dłuższym niż 30 dni od momentu przyjęcia stosownej wiadomości.

Interpretując powyższe unormowania warto zauważyć, że rozszerzenie zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej na pracodawców nieobjętych jej zakresem działania, u których podejmują zatrudnienie dotychczasowi członkowie tejże struktury organizacyjnej związku, nie następuje automatycznie, z mocy postanowień statutowych. Statut NSZZ „Solidarność” określa jedynie tryb postępowania w tym przedmiocie. Postępowanie to wszczynane jest bowiem na wniosek zmieniających miejsce zatrudnienia członków organizacji zakładowej lub międzyzakładowej, a o jego uwzględnieniu bądź nieuwzględnieniu decydują kompetentne organy związku (tj. komisja zakładowa lub międzyzakładowa) w oznaczonym terminie (30 dni od powiadomienia o zaistnieniu okoliczności opisanych hipotezą normy prawnej zawartej w tym przepisie) i przy spełnieniu dodatkowego warunku, jakim jest funkcjonowanie danego pracodawcy na terenie działalności dotychczasowego regionu związku. Wyczerpanie tejże drogi postępowania i podjęcie przez właściwe organy decyzji o rozszerzeniu działalności zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej wiąże pracodawcę, którego dotyczy decyzja.

Nie ma racji skarżąca twierdząc, iż Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Telekomunikacji w W. zrzesza jedynie pracowników i byłych pracowników Telekomunikacji Polskiej SA. Wprawdzie rozszerzenie działalności tej organizacji nastąpiło z inicjatywy osób, które po rozwiązaniu stosunków pracy z Telekomunikacją Polską SA podjęły zatrudnienie w W.S. SA w W., ale z chwilą zadecydowania przez Komisję Międzyzakładową o objęciu powodowej Spółki zakresem swego działania, pozwana struktura organizacyjna stała się - zgodnie z § 19 ust. 3 i 4 Statutu - otwarta nie tylko dla wnioskodawców takiego jej rozszerzenia, ale dla wszystkich zatrudnionych u powodki osób mających zdolność przystępowania do związku zawodowego.

Reasumując: wobec bezzasadności zarzutów kasacyjnych naruszenia przez Sąd drugiej instancji prawa materialnego i procesowego, z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====