

ARIEL PRZYBYŁOWICZ

ORCID: 0000-0003-4219-0984

Uniwersytet Wrocławski

O PRAWNYM (NIE)BYCIE ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ

Abstrakt: Autor omawia zakres obowiązku notyfikacyjnego organizacji związkowych. Zakładowe organizacje mają obowiązek informować pracodawcę o liczbie aktywnych zawodowo członków, zatrudnionych u danego pracodawcy. Aby móc realizować określone w ustawie o związkach zawodowych uprawnienia, organizacja musi liczyć co najmniej dziesięciu takich członków i terminowo przekazywać stosowną informację pracodawcy. Konsekwencją niewykonania tego obowiązku jest utrata uprawnień przysługujących organizacji związkowej — do momentu wywiązania się z obowiązku. Dodatkowe wątpliwości co do zakresu tego obowiązku pojawiają się w przypadku międzyzakładowych organizacji związkowych. Zdaniem autora mają one obowiązek przekazywać informację o ogólnej liczbie członków aktywnych zawodowo, aby korzystać z uprawnień przyznanych organizacji związkowej. W przypadku wielości organizacji związkowych u danego pracodawcy, może być konieczne przekazanie dodatkowej informacji o liczbie aktywnych zawodowo członków zatrudnionych u danego pracodawcy, aby dodatkowo uzyskać przymiot reprezentatywności. Nieprzekazanie takiej bardziej szczegółowej informacji nie pozbawia jednak organizacji międzyzakładowej wszystkich uprawnień, a jedynie tych, dla których istnieje wymóg reprezentatywności.

Słowa kluczowe: organizacja związkowa, międzyzakładowa organizacja związkowa, obowiązek notyfikacji, prawa związków zawodowych

WSTĘP

W literaturze trafnie stwierdza się, że związki zawodowe to organizacje społeczne zrzeszające ludzi pracy o charakterze korporacyjnym. Są one dobrowną formą samoorganizacji zbiorowości ludzi pracy (zatrudnionych) w stosunkach przemysłowych państw cywilizowanych. Działają w oparciu o statutowo ukształtowane struktury organizacyjne posiadające osobowość prawną¹. Pełnią

¹ K.W. Baran, *Komentarz do art. 1*, [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019 (online LEX).

one szczególną rolę w sferze prawa pracy, reprezentując i broniąc interesów pracowników, ale także nadzorując przestrzeganie przez pracodawcę prawa pracy², przy czym *de lege lata*, wobec rozszerzenia zakresu podmiotowego wolności zrzeszania się w związkach zawodowych wskutek wyroku TK z dn. 2.06.2015 r.³, również innych niż pracowników osób wykonujących pracę zarobkową. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają bowiem obecnie osoby wykonujące pracę zarobkową (art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych⁴), do których ustawodawca zaliczył pracowników lub osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy (art. 1¹ pkt 1 u.z.z.)⁵.

Wspomniana rola związków zawodowych objawia się zarówno w sferze zbiorowego, jak i indywidualnego prawa pracy, gdyż katalog uprawnień obejmuje nie tylko zbiorowe interesy osób pracujących, ale także indywidualne interesy danych pracowników czy osób wykonujących pracę zarobkową (zob. zwłaszcza art. 26 u.z.z.).

Na gruncie polskiego ustawodawstwa w zakresie realizacji uprawnień przysługujących związkom zawodowym podstawową rolę pełni jednak nie sam związek zawodowy, ale organizacja związkowa. Pojęcie organizacji związkowej może, ale nie musi, być tożsame z pojęciem związku zawodowego. Jeden związek zawodowy może składać się z wielu organizacji związkowych, będących jego jednostkami organizacyjnymi. Zdarza się również, że związek zawodowy jest jednocześnie organizacją związkową, gdy nie posiada wewnętrznych jednostek organizacyjnych. Decydujące znaczenie ma w tej kwestii statut danego związku zawodowego. Istotne jest jednak, że wszelkie uprawnienia i obowiązki, jakie w sferze prawa pracy przewidziane są dla związków zawodowych, mogą one realizować wyłącznie jako organizacje związkowe, co jednoznacznie wynika z przepisów u.z.z. Organizacje związkowe mogą działać jako organizacje dwójakiego typu — mogą być organizacjami zakładowymi lub międzyzakładowymi. Te pierwsze obejmują zakresem swego działania jednego pracodawcę, zaś organizacje międzyzakładowe — co najmniej dwóch pracodawców. Z punktu widzenia

² J. Piątkowski, *Rozdział III. Polityka społeczna a zbiorowe prawo pracy*, [w:] *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 108.

³ Sprawa K 1/13, OTK-A 2015, Nr 6, poz. 80.

⁴ Dz.U. z 2022 roku poz. 854, tekst jedn. — dalej: u.z.z.

⁵ Zob. też K.W. Baran, *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9; szerzej na temat przyjętej definicji i wątpliwości z niej wynikających zob. M. Wujczyk, *Nowe regulacje funkcjonowania związków zawodowych — wybrane zagadnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, nr 3, s. 196–199.

pracownika wydaje się nie mieć znaczenia, czy należy do zakładowej, czy też do międzyzakładowej organizacji związkowej, gdyż obie mają prawo reprezentować jego interesy zarówno zbiorowe, jak i indywidualne, przy czym w sferze interesów zbiorowych czasem może zaistnieć dodatkowy wymóg reprezentatywności. Skoro swoje uprawnienia związku zawodowe realizują jako organizacje związkowe, konieczne jest jednoznaczne określenie, kiedy w ramach danego związku zawodowego mamy do czynienia z organizacją związkową, uprawnioną do podejmowania określonych w u.z.z. działań.

ZAKŁADOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA I OBOWIĄZEK NOTYFIKACYJNY

Jak wskazano, uprawnienia przysługujące związkom zawodowym realizują one wówczas, gdy sam związek lub jego jednostkę organizacyjną można uznać za organizację związkową (zakładową lub międzyzakładową). W pierwszej kolejności należy zatem rozważyć, kiedy związek lub jego jednostka organizacyjna posiada przymiot zakładowej organizacji związkowej. Zgodnie z art. 25¹ ust. 1 u.z.z. uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej dziesięciu członków będących:

- 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- 2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej sześć miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

Jak trafnie zauważa P. Grzebyk, brak wymaganej liczby członków powoduje utratę przez organizację związkową ustawowych uprawnień⁶. Tym samym organizacja związkowa niespełniająca wskazanego wymogu może istnieć (nie traci swej podmiotowości), jednak w praktyce nie ma żadnych uprawnień. Można ją określić jako organizację związkową bez uprawnień. Określone uprawnienia na gruncie zbiorowego i indywidualnego prawa pracy ma bowiem tylko zakładowa (lub międzyzakładowa) organizacja związkowa. Ma to istotne znaczenie zarówno w zakresie indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy — pracodawca będzie taką organizację pomijać przy podejmowaniu działań, które wymagają konsultacji, zgody czy porozumienia z zakładową organizacją związkową⁷. W tym zakresie można zatem mówić o swoistym prawnym niebycie takiej organizacji.

Dla pracodawcy oraz samej organizacji związkowej jest zatem niezmiernie istotne, aby mieć wiedzę, czy dana organizacja spełnia wymogi określone dla za-

⁶ P. Grzebyk, *Komentarz do art. 25¹*, [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecnictwem*, Legalis 2022 (online).

⁷ A. Dubowik, *Liczba członków zakładowej organizacji związkowej jako czynnik determinujący jej status*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 9, s. 17 n.

kładowej organizacji związkowej. W tym celu ustawodawca nałożył na organizacje związkowe obowiązek stosownej notyfikacji względem pracodawcy. Zgodnie z art. 25¹ ust. 2 u.z.z. organizacja związkowa ma obowiązek przedstawienia pracodawcy (u którego działa) co sześć miesięcy (według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia) w terminie do dziesiątego dnia miesiąca następującego po tym okresie informacji o liczbie członków, o których mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z.⁸ Aby zatem posiadać uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, dana organizacja musi skupiać łącznie dziesięciu członków: albo wyłącznie pracowników, albo wyłącznie inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, albo też osoby zaliczane zarówno do pierwszej, jak i drugiej grupy⁹ i terminowo informować pracodawcę o spełnieniu tego ustawowego wymogu.

Pojawia się tutaj pytanie, czy informacja musi zawierać odrębne wskazanie obu grup zatrudnionych z podziałem na liczbę członków będącymi pracownikami oraz liczbę członków wykonujących pracę zarobkową innych niż pracownicy, czy też wystarczające jest ogólne wskazanie liczby aktywnych zawodowo członków. Choć dla pracodawcy nie powinno mieć żadnego znaczenia, czy dana organizacja związkowa skupia wyłącznie pracowników, wyłącznie inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, czy też obie grupy zatrudnionych, to porównanie brzmienia art. 25¹ ust. 1 u.z.z. (gdzie następuje wyraźne rozbieżenie obu grup zatrudnionych) i art. 1¹ pkt 1 u.z.z. (definicja pojęcia „osoby wykonujące pracę zarobkową”, obejmująca zarówno pracowników, jak i nie-pracowników) skłania do wniosku, że informacja powinna zawierać odrębne wskazanie liczby członków danej organizacji będących pracownikami oraz członków wykonujących pracę zarobkową innych niż pracownicy. Gdyby ustawodawca wymagał wskazania wyłącznie liczby członków wykonujących pracę zarobkową, w art. 25¹ ust. 1 u.z.z. odwołałby się wprost do pojęcia „osoby wykonującej pracę zarobkową” obejmującego obie grupy aktywnych zawodowo osób. Skoro zaś w przepisie tym wystąpiło wyraźne rozbieżenie na obie grupy, informacja powinna zawierać odrębne wskazanie liczby obu grup członków związku zawodowego. Można tutaj mieć wątpliwości, czy taka szczegółowa informacja (poza ogólną liczbą aktywnych zawodowo członków) jest pracodawcy niezbędna. Przepisy u.z.z. nie różnicują organizacji związkowej w zależności od tego, jakich członków skupia, a zatem dla pracodawcy informacja z rozbieżeniem na poszczególne grupy zatrudnionych nie ma żadnego znaczenia i istotne jest tylko to, czy łącznie dana organizacja skupia co najmniej dziesięć aktywnych zawodowo członków. Mając jednak na uwadze

⁸ Odrębne zasady dotyczą organizacji związkowych, które powstały w trakcie danego półrocza kalendarzowego. Są one zobowiązane przekazać informacje o liczbie członków w terminie dwóch miesięcy od dnia powstania, według stanu na dzień przekazania informacji, a następnie przekazywać informacje w terminach wynikających z art. 25¹ ust. 2 u.z.z. (art. 25¹ ust. 3 u.z.z.).

⁹ Tak trafnie ujmują to: M. Wujczyk, *Nowe regulacje...*, s. 199 oraz K.W. Baran, *Z problematyki liczebności zakładowej organizacji związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 5, s. 9, który ostatni wspomniany typ określa jako organizację heterogeniczną.

literalne brzmienie powołanych przepisów, aby mówić o zrealizowaniu obowiązku notyfikacyjnego, informacja skierowana do pracodawcy musi zawierać jednoznaczne wskazanie liczby członków z rozbiciem na obie grupy aktywnych zawodowo członków.

Co więcej, nie wystarczy wskazanie ogólnej liczby członków danej organizacji związkowej, gdyż oprócz członków zaliczonych do wskazanych grup aktywnych zawodowo (wykonujących pracę zarobkową), może ona skupiać także osoby zawodowo nieaktywne (emerytów, rencistów czy osoby bezrobotne). Takie osoby, choć są członkami związku zawodowego, nie są wliczane przy ustalaniu liczby członków, od których zależy uzyskanie przez daną organizację statusu organizacji związkowej posiadającej uprawnienia przypisane zakładowej organizacji związkowej¹⁰. Z informacji musi zatem jednoznacznie wynikać, że liczba aktywnych zawodowo członków danej organizacji wynosi co najmniej dziesięć osób¹¹.

Brak wywiązania się z obowiązku informacyjnego (nieprzekazanie informacji w terminie, przekazanie nieprecyzyjnej informacji poprzez wskazanie ogólnej liczby członków — bez wskazania liczby członków aktywnych zawodowo, czy też wskazanie łącznej liczby członków aktywnych zawodowo, bez rozbicia na obie grupy osób, o których mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z.) pociąga za sobą dla danej organizacji i jej członków istotne konsekwencje. Organizacja taka traci uprawnienia przysługujące zakładowej organizacji związkowej nawet, jeśli faktycznie posiada minimalną wymaganą liczbę aktywnych zawodowo członków — do czasu wykonania tych obowiązków. Do tego momentu dana organizacja jest organizacją związkową bez uprawnień na gruncie prawa pracy. Wynika to jednoznacznie z art. 25¹ ust. 6 u.z.z. Wszelkie czynności, które wymagają współpracy z zakładową organizacją związkową, pracodawca będzie mógł wykonać z pominięciem takiej organizacji.

Warto zauważyć w tym miejscu, że jeśli dany zatrudniony należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej. Ma to przeciwdziałać nieuzasadnionej multiplikacji zakładowych organizacji związkowych u danego pracodawcy¹². Należy zgodzić się z M. Wujczykiem, że sam członek związku zawodowego powinien zadeklarować, w ramach którego związku chciałby być uwzględniony przy ustalaniu liczebności. Przy braku stosownej deklaracji takiej osoby nie należy uwzględniać przy ustalaniu liczebności któregośkolwiek ze związków zawodowych¹³. Dla celów dowodowych i ewentualnego postępowania sądowego w przedmiocie weryfikacji liczebności związku zawodowego w trybie art. 25¹ ust. 7–12 u.z.z., które może być

¹⁰ O czym krytycznie: K.W. Baran, *Z problematyki liczebności...*, s. 8.

¹¹ Tak też SN w wyroku z dnia 23 sierpnia 2018 roku, II PK 117/17 (LEX).

¹² D. Książek, *Komentarz do art. 25¹*, [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K.W. Baran, *Komentarz...*, (online LEX).

¹³ M. Wujczyk, *Nowe regulacje...*, s. 201–202.

zainicjowane wskutek złożenia przez pracodawcę lub inną organizację związkową zastrzeżeń do przekazanej informacji, wskazane jest, aby deklaracja miała formę pisemną lub dokumentową. Zgłoszenie zastrzeżeń ma także istotne znaczenie dla statusu danej organizacji związkowej, gdyż może ono skutkować utratą uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej. Zastrzeżenie (a zatem zakwestionowanie wskazanej w informacji liczebności) może nastąpić w terminie 30 dni od przekazania informacji pracodawcy. Następnie organizacja związkowa może w terminie 30 dni wystąpić do sądu rejonowego — sądu pracy o ustalenie liczebności (art. 25¹ ust. 7 u.z.z., którego brzmienie wskazywałoby wręcz na obowiązek wystąpienia do sądu pracy z takim wnioskiem)¹⁴. Samo zgłoszenie zastrzeżenia nie skutkuje jednak automatycznie utratą uprawnień przez daną organizację, której liczebność została zakwestionowana. Choć nie wynika to wprost z przepisów u.z.z., to taki wniosek nasuwa się z wykładni *a contrario* przepisu art. 25¹ ust. 9 u.z.z. Powołany przepis stanowi, że organizacji związkowej, która w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia nie wystąpiła do sądu, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku. W mojej ocenie nie ulega wątpliwości, że w razie wystąpienia do sądu organizacja zachowuje uprawnienia do czasu prawomocnego orzeczenia (i później — w razie pozytywnej sądowej weryfikacji).

DODATKOWE PROBLEMY W ODNIESIENIU DO MIĘDZYKŁADOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH

Sytuacja komplikuje się dodatkowo w odniesieniu do międzyzakładowych organizacji związkowych. Jak trafnie podkreśla się w literaturze, organizacja międzyzakładowa stanowi odmianę organizacji zakładowej dla przypadków, w których organizacja zakładowa nie mogłaby działać. Należy zatem przyjąć, że przymiot ten posiadają takie związki zawodowe, które zrzeszają pracowników i inne osoby mające prawo koalicji, zatrudnione u więcej niż jednego pracodawcy. Organizacja ta zakresem swego działania musi obejmować całe przedsiębiorstwa co najmniej dwóch pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.¹⁵. W praktyce szczególne znaczenie taki typ organizacji związkowej może odgrywać u mniejszych pracodawców, u których niemożliwe lub co najmniej trudne byłoby osiągnięcie wymaganego minimum dziesięciu członków związku zawodowego zatrudnionych u danego pracodawcy z uwagi na poziom zatrudnienia¹⁶.

¹⁴ Szerzej na temat procedury weryfikacji: J. Witkowski, *Proceduralne aspekty ustalania liczby członków organizacji związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 8, s. 6–11.

¹⁵ K.W. Baran, *Komentarz do art. 34*, [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K.W. Baran, *Komentarz...*, zob. też cytowane przez niego orzecznictwo i literaturę.

¹⁶ B. Rutkowska, *Liczba członków jako kryterium posiadania uprawnień zakładowej organizacji związkowej po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z 2018 roku*, „Studia z Zakresu

Zgodnie z art. 34 ust. 1 u.z.z., przepisy art. 25¹–33¹ stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34¹ i 34². Zgodnie zaś z art. 34 ust. 2 u.z.z., przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25¹ ust. 1, oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, u w z g ł ę d n i a się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Oznacza to, że także organizacja związkowa obejmująca swym zakresem co najmniej dwóch pracodawców, aby być organizacją związkową mogącą korzystać z uprawnień przewidzianych w u.z.z., musi zrealizować obowiązki notyfikacyjne i to względem każdego z pracodawców, którego obejmuje swym zakresem działania. Niewykonanie tego obowiązku względem któregośkolwiek z pracodawców skutkować będzie (zgodnie z art. 25¹ ust. 6 u.z.z w zw. z art. 34 ust. 1 u.z.z.) utratą uprawnień do czasu wykonania obowiązku względem danego pracodawcy. Możliwa jest nadto sytuacja, kiedy dana organizacja międzyzakładowa u jednego lub kilku pracodawców jest organizacją z uprawnieniami, a u innych pracodawców — bez uprawnień, w zależności od realizacji obowiązku notyfikacyjnego.

Dodatkowe wątpliwości i kontrowersje budzi kwestia, w jaki sposób międzyzakładowa organizacja powinna prawidłowo zrealizować obowiązek informacyjny. W literaturze zaprezentowane zostało stanowisko, że organizacja międzyzakładowa zobowiązana jest wskazać nie tylko ogólną liczbę członków (aktywnych zawodowo), ale również dodatkowo informacja powinna zawierać informację, ilu aktywnych zawodowo członków tej organizacji zatrudnionych jest u danego pracodawcy¹⁷. Według R. Sadlika obowiązek informacyjny nie zostaje zrealizowany, gdyż pracodawca faktycznie nie uzyskał informacji o liczbie jego pracowników lub osób wykonujących u niego pracę zarobkową będących członkami tej organizacji, co oznacza, że nie zostało spełnione wymaganie z art. 25¹ ust. 2 u.z.z., który odsyła do art. 25¹ ust. 1 u.z.z., gdzie mowa jest wprost o pracownikach u pracodawcy objętego zakresem działania tej organizacji. Dalej ten autor wywodzi, że bez znaczenia pozostaje tutaj treść art. 34 ust. 2 u.z.z., zgodnie z którym przy ustalaniu liczby członków (o której mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z.) uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Jego zdaniem przepis ten stanowi jedynie o sposobie obliczania ilości członków związku, a nie zmienia zakresu i charakteru obowiązku informacyjnego wobec pracodawcy, który jest adresatem tej informacji. Dodatkowo wskazuje on, że bez przekazania informacji o liczbie aktywnych zawodowo członków zatrudnionych u danego pracodawcy, nie może ocenić, czy dana organizacja międzyzakładowa jest organizacją reprezentatywną

Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, nr 3, s. 224–225. Autorka zwraca jednak uwagę, że w praktyce to rozwiązanie często się sprawdza.

¹⁷ R. Sadlik, *Ochrona działaczy związkowych — wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2022, nr 1, s. 35.

w rozumieniu art. 25³ ust. 1 u.z.z., co ma dodatkowo przemawiać za tym, że obowiązek notyfikacyjny miałyby obejmować nie tylko wskazanie ogólnej liczby aktywnych zawodowo członków danej organizacji międzyzakładowej, ale także wskazanie, ilu z nich jest zatrudnionych u danego pracodawcy.

Stanowisko to nie znajduje uzasadnienia w przepisach, a nadto stanowi ograniczenie działalności związkowej, autonomii oraz niezależności związku zawodowego. Jak wskazano wyżej, art. 25¹ ust. 1 u.z.z., dotyczący zakładowej organizacji związkowej, z oczywistych względów odwołuje się do wskazania liczby pracowników i innych zatrudnionych niż pracowników — świadczących pracę u danego pracodawcy. W odniesieniu do organizacji międzyzakładowej przepis ten, choć stosowany wprost, podlega jednak modyfikacji przy uwzględnieniu art. 34 ust. 2 u.z.z. (art. 34 ust. 1 *in fine* „z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34¹ i 34²”), który jednoznacznie stanowi, że przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z., uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Skoro dla nabycia uprawnień (międzyzakładowej) organizacji związkowej wystarczające jest, aby skupiała ona co najmniej dziesięciu członków aktywnych zawodowo, zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem, to nie znajduje podstaw taka wykładnia, która wymuszałaby dodatkowo informowanie pracodawcy o liczbie członków, którzy u niego wykonują pracę zarobkową. Jeśli zatem wymóg liczebności jest spełniony i organizacja międzyzakładowa przekazała ogólną informację o łącznej liczbie aktywnych zawodowo członków (z zastrzeżeniem rozbicia tej informacji na obie grupy zatrudnionych — zob. wyżej pkt II), to przysługują jej uprawnienia organizacji związkowej (jest organizacją z uprawnieniami) u każdego z pracodawców objętych jej działaniem. Informacja, ilu członków zatrudnionych jest u danego pracodawcy, nie jest temu pracodawcy niezbędna dla dokonania oceny, czy wymóg liczebności (odnoszony do ogólnej liczebności u wszystkich pracodawców, a ta właśnie kwestia ma znaczenie dla oceny posiadania statusu organizacji związkowej międzyzakładowej) jest spełniony. Tym samym nie sposób zgodzić się z powołaną wyżej argumentacją R. Sadlika. Przedstawiona wykładnia prowadzi nadto do sytuacji, w której nawet bardzo liczne organizacje związkowe mogłyby być pomijane w czynnościach z zakresu prawa pracy, choć bezsprzecznie spełniają wymóg liczebności, a nadto dokonały notyfikacji potwierdzającej, że wymóg ten spełniają.

Nie przekonuje także argument dotyczący reprezentatywności. O ile należy się zgodzić, że w niektórych sytuacjach pracodawca ma obowiązek współdziałania z organizacjami związkowymi, które posiadają dodatkowy przymiot reprezentatywności (na przykład w sprawach określonych w art. 30 ust. 6 u.z.z. w razie wielości organizacji związkowych działających u danego pracodawcy), a bez informacji o liczbie zatrudnionych u niego osób wykonujących pracę zarobkową — członków danej organizacji związkowej, nie może ocenić, czy organizacja ta jest reprezentatywna, to ta kwestia nie może przesądzać o tym, że organizacja miałaby

tracić wszelkie uprawnienia w związku z wskazaniem w notyfikacji wyłącznie liczby aktywnych zawodowo członków u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem. Na gruncie u.z.z. możemy bowiem mówić o organizacjach związkowych (zakładkowych lub międzyzakładowych) bez uprawnień i z uprawnieniami, przy czym realizacja niektórych uprawnień dodatkowo może wymagać, aby organizacja ta była reprezentatywna w rozumieniu art. 25³ u.z.z. (reprezentatywność w wymiarze zakładowym¹⁸). Nie wszystkie uprawnienia wymagają jednak takiej reprezentatywności. Analiza przepisów u.z.z. prowadzi do wniosku, że reprezentatywność wymagana jest w odniesieniu do zbiorowego prawa pracy i sprowadza się do tego, że pewne kwestie pracodawca uzgadnia z organizacjami reprezentatywnymi przy istnieniu większej liczby organizacji związkowych i w razie braku wspólnego stanowiska wszystkich organizacji związkowych. Tym samym reprezentatywność wymagana jest w ograniczonym zakresie i tylko w ściśle określonych przypadkach. Brak przymiotu reprezentatywności nie może być jednak utożsamiany z utratą wszystkich uprawnień przysługujących organizacji związkowej, to znaczy: również tych, do których reprezentatywność nie jest wymagana. W szczególności znaczenie mają tutaj uprawnienia organizacji dotyczące ochrony praw i interesów poszczególnych praw i interesów jej członków, w sferze indywidualnego prawa pracy, które przysługują jej na mocy art. 30 ust. 1 u.z.z. w związku z art. 26 pkt 1 u.z.z., które posiada każda organizacja związkowa spełniająca wymóg liczebności i jego notyfikowania. Wykładnia zaprezentowana przez R. Sadlika skutkuje zatem niczym nieuzasadnionym, wręcz drastycznym ograniczeniem uprawnień związków zawodowych w sferze prawa pracy, w szczególności indywidualnego prawa pracy. Do realizacji tych uprawnień przymiot reprezentatywności jest całkowicie zbędny. Dana organizacja związkowa w ramach swej niezależności i samorządności może wszak zdecydować, że się będzie skupiać na ochronie indywidualnych praw swych członków. Nie może zostać zmuszona do działalności w sferze zbiorowego prawa pracy i — nawet spełniając wymogi reprezentatywności — może nie korzystać z uprawnień przewidzianych dla organizacji reprezentatywnych. Przytoczona wyżej interpretacja R. Sadlika prowadzi zaś do uznania, że dana organizacja musiałaby korzystać z uprawnień organizacji reprezentatywnej, gdyby spełniała wymogi — nawet wbrew jej woli. Z tego powodu naruszałaby zasady samorządności i niezależności związku zawodowego. Nie tylko zatem wykładnia literalna, ale także względy aksjologiczne nie pozwalają na przyjęcie takiej interpretacji.

Obowiązek notyfikacji przez międzyzakładową organizację obejmuje zatem wyłącznie wskazanie ogólnej liczby członków aktywnych zawodowo u wszystkich pracodawców, których obejmuje ona swą działalnością, z rozbiciem na liczbę członków będących pracownikami i niebędących pracownikami. Informacja taka, przekazana w terminie wynikającym z art. 25¹ ust. 2 u.z.z. spełnia wymogi wyni-

¹⁸ K.W. Baran, *Komentarz do art. 25³*, [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K.W. Baran, *Komentarz...*

kające z tego przepisu, a międzyzakładowa organizacja związkowa staje się wówczas organizacją związkową z uprawnieniami w rozumieniu przyjętym powyżej i nie może być pomijana przy czynnościach z zakresu prawa pracy, które wymagają od pracodawcy konsultacji, uzyskania zgody czy zawarcia porozumienia. Takie pominięcie będzie skutkowało naruszeniem przepisów prawa pracy, chyba że w odniesieniu do konkretnej czynności wymagany jest dodatkowo przymiot reprezentatywności. Wówczas do momentu wykazania przez międzyzakładową organizację związkową, że liczba jej członków zatrudnionych u danego pracodawcy jest na tyle wysoka, że osiąga limit niezbędny dla uzyskania reprezentatywności w wymiarze zakładowym, może być pomijana przy czynnościach, które wymagają współdziałania z organizacjami reprezentatywnymi. Jak jednak wskazano, z pewnością do czynności tych nie można zaliczyć czynności z zakresu indywidualnego prawa pracy.

Na marginesie należy zresztą zauważyć, że za przedstawioną wykładnią przemawia także brzmienie art. 25³ ust. 5 u.z.z., zgodnie z którym utrata przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową pozostaje bez wpływu na pozostałe uprawnienia reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych i posiadanie przymiotu reprezentatywności w pozostałych sprawach. Jak wskazuje A. Reda-Ciszewska, organizacje związkowe pozbawione przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową będą w dalszym ciągu uprawnione na przykład do wskazania na podstawie art. 32 ust. 3 i 4 u.z.z. członków związku podlegających szczególnej ochronie¹⁹. Nie może zatem budzić wątpliwości, że organizacja nieposiadająca przymiotu reprezentatywności we wskazanych sprawach w dalszym ciągu pozostaje organizacją związkową (zakładową lub międzyzakładową) w rozumieniu u.z.z., której przysługują pozostałe uprawnienia (to znaczy: te, do których nie jest wymagany przymiot reprezentatywności).

Również treść art. 25³ ust. 8 u.z.z. potwierdza, że uzyskanie statusu organizacji związkowej z uprawnieniami jest czymś niezależnym od uzyskania przez tę organizację przymiotu reprezentatywności. Powołany przepis stanowi, że w celu stwierdzenia reprezentatywności stosuje się odpowiednio przepisy art. 25¹ ust. 2–12 u.z.z. W mojej ocenie prowadzi to do wniosku, że organizacja związkowa (zakładowa lub międzyzakładowa), która chce korzystać z uprawnień przewidzianych dla organizacji reprezentatywnej, zobligowana jest dokonać stosownej dodatkowej notyfikacji. Może to uczynić zarówno w ramach notyfikacji przekazywanej wprost na podstawie art. 25¹ ust. 2 u.z.z., to znaczy: informującej o liczbie członków aktywnych zawodowo oraz o ich liczbie zatrudnionych u danego pracodawcy (można wtedy mówić o wykonaniu dwóch notyfikacji w jednym piśmie), jak również w ramach dwóch odrębnych notyfikacji (pism).

¹⁹ A. Reda-Ciszewska, *Komentarz do art. 25³*, [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz* (online).

KONKLUZJE

Obecnie obowiązujące przepisy u.z.z. pozwalają na wyróżnienie dwóch typów organizacji związkowych: zakładowych (obejmujących działalnością jednego pracodawcę) i międzyzakładowych (obejmujących działalnością co najmniej dwóch pracodawców). Każdy z tych typów może funkcjonować niezależnie od liczby zrzeszonych w niej członków²⁰, ale aby realizować określone w u.z.z. uprawnienia, musi liczyć co najmniej dziesięciu aktywnych zawodowo członków odpowiednio u danego pracodawcy (organizacja zakładowa) lub u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem (organizacja międzyzakładowa) oraz zrealizować wynikający z art. 25¹ ust. 2 u.z.z. (lub art. 25¹ ust. 2 u.z.z. w zw. z art. 34 ust. 1–2 u.z.z. w przypadku organizacji międzyzakładowej) obowiązek notyfikacji. Dopiero zrealizowanie obowiązku notyfikacji skutkuje tym, że dana organizacja związkowa staje się organizacją z uprawnieniami w sferze prawa pracy. Prawidłowe wykonanie obowiązku notyfikacyjnego w przypadku organizacji międzyzakładowej nie wymaga wskazania liczby pracowników i innych niż pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, co wynikałoby wprost z art. 25¹ ust. 2 u.z.z., gdyż w odniesieniu do tego typu organizacji istotne jest, aby wymóg liczebności spełniony był przy uwzględnieniu wszystkich aktywnych zawodowo członków zatrudnionych przez wszystkich pracodawców objętych jej działalnością (art. 34 ust. 1 w zw. z art. 34 ust. 2 u.z.z.). Pracodawcy nie jest niezbędna wiedza, ilu jego pracowników należy do danej organizacji międzyzakładowej, skoro wymóg liczebności, wymagany dla realizacji ustawowych uprawnień przez międzyzakładową organizację związkową, jest odnoszony wyłącznie do ogółu aktywnych zawodowo członków zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych jej działalnością. Nie znajduje tutaj uzasadnienia odwoływanie się do przymiotu reprezentatywności, ponieważ przysługuje on tylko niektórym organizacjom związkowym, które w związku z jego posiadaniem posiadają pewne dodatkowe uprawnienia, objawiające się w sferze zbiorowego prawa pracy w sytuacji wystąpienia wielości organizacji związkowych u danego pracodawcy. Oznacza to, że niewskazanie w notyfikacji przez międzyzakładową organizację związkową liczby jej członków aktywnych zawodowo u danego pracodawcy skutkuje wyłącznie niemożnością wykonywania uprawnień przypisanych organizacjom reprezentatywnym, w żaden jednak sposób nie może skutkować pomijaniem takiej organizacji w tych czynnościach z zakresu prawa pracy, które wymagają współdziałania z organizacją związkową (indywidualne sprawy pracownicze) niezależnie od jej reprezentatywności — oczywiście przy założeniu, że organizacja taka przekazała w terminie informację o ogólnej liczbie członków aktywnych zawodowo (z rozbiciem na liczbę pracowników i nie-pracowników) i że liczba ta wynosi co najmniej dziesięciu wymaganych członków.

²⁰ Z zastrzeżeniem wynikającym z art. 17 ust. 1 pkt 3 u.z.z., dotyczącym wymaganej liczebności związku zawodowego.

ON THE LEGAL (NON)EXISTENCE OF A TRADE UNION ORGANIZATION

Summary

The author discusses the scope of the notification obligation of trade union organisations. The company-based organisations are obliged to inform the employer of the number of working members employed by the employer. In order to be able to exercise the rights set out in the Trade Union Act, the organisation must have at least ten such members and provide the relevant information to the employer in a timely manner. The consequence of failing to comply with this obligation is the loss of the rights to which the trade union organisation is entitled — until the obligation is fulfilled. Additional doubts as to the scope of this obligation arise in the case of inter-enterprise trade union organisations. According to the author, they are obliged to provide information on the total number of working members in order to benefit from the rights granted to a trade union organisation. In the case of a plurality of trade union organisations within one employer, it may be necessary to provide additional information on the number of working members employed by the employer in order to additionally obtain the attribute of representativeness. Failure to provide such more detailed information, however, does not deprive the inter-union organisation of all rights, but only those for which there is a requirement of representativeness.

Keywords: trade union organisation, inter-enterprise trade union organisation, obligation of notification, trade unions' rights

BIBLIOGRAFIA

- Baran K.W., *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9.
- Baran K.W., *Z problematyki liczebności zakładowej organizacji związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 5.
- Czarnecki P., Grzebyk P., Reda-Ciszewska A., Surdykowska B., *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecnictwem*, Legalis 2022.
- Dubowik A., *Liczba członków zakładowej organizacji związkowej jako czynnik determinujący jej status*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 9.
- Książek D., Lekston M., Tomanek A., Baran K.W., *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019 (online LEX).
- Piątkowski J., *Polityka społeczna a zbiorowe prawo pracy*, [w:] *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Rutkowska B., *Liczba członków jako kryterium posiadania uprawnień zakładowej organizacji związkowej po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z 2018 roku*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, nr 3.
- Sadlik R., *Ochrona działaczy związkowych – wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2022, nr 1.
- Witkowski J., *Proceduralne aspekty ustalania liczby członków organizacji związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 8.
- Wujczyk M., *Nowe regulacje funkcjonowania związków zawodowych — wybrane zagadnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, nr 3.