

ANDRZEJ JABŁOŃSKI

ORCID: 0000-0002-1383-814X

Uniwersytet Wrocławski

## ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POSTĘPOWANIU PRZED SĄDEM PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Abstrakt: Artykuł poświęcony jest roli związków zawodowych w postępowaniu przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych w aspekcie ustrojowym oraz procesowym. Uprawnienia procesowe związków zawodowych obejmują możliwość wytoczenia powództwa na rzecz pracownika lub przystąpienia do sprawy po jego stronie, a także wskazanie przedstawiciela reprezentującego pracownika (ubezpieczonego) w charakterze pełnomocnika. Wskazane uprawnienia służą realizacji zadań statutowych związków zawodowych w zakresie reprezentowania i obrony praw pracowniczych w obszarze procesowego prawa pracy. Ich celem jest wsparcie pracownika w uzyskaniu sądowej ochrony jego praw.

Słowa kluczowe: związki zawodowe, proces cywilny, pracownicy, sąd

### WPROWADZENIE

Związki zawodowe są organizacjami społecznymi odgrywającymi szczególną rolę w sferze ochrony praw i interesów ludzi pracy<sup>1</sup>. Podstawowym zadaniem związków zawodowych jest reprezentowanie i obrona praw i interesów zawodowych i socjalnych swoich członków<sup>2</sup>. Związek zawodowy udziela ochrony ludziom pracy, reprezentując swoich członków, a także broniąc ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych (art. 4 ustawy o z.z.). Stosownie do rangi realizowanych zadań związki zawodowe zostały wyposażone w szerokie uprawnienia, które pozwalają im skutecznie realizować cele statutowe i odgrywać ważną rolę w życiu społecznym. Jednym z obszarów tej aktywności jest także wymiar sprawiedliwości. W niniejszym opracowaniu zostanie przedstawiona rola związków zawodowych w obsza-

<sup>1</sup> Zob. wyrok TK z 2 czerwca 2015 roku, K 1/13, OTK-A 2015/6/80.

<sup>2</sup> Art. 1. ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. z 2022 roku, poz. 854, tekst jedn., dalej: ustawa o z.z.

rze sądowej ochrony indywidualnych praw ludzi pracy, realizowanej przez sądy pracy i ubezpieczeń społecznych.

## 1. GWARANCJE USTROJOWE UDZIAŁU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W SPRAWOWANIU WYMIARU SPRAWIEDLIWOŚCI

Konstytucja RP w art. 182 gwarantuje obywatelom udział w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości, pozostawiając określenie formy tego udziału przepisom ustaw zwykłych<sup>3</sup>. Zgodnie z art. 4 § 1 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych<sup>4</sup> w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości obywatele biorą udział przez uczestnictwo ławników w rozpoznawaniu spraw przed sądami w pierwszej instancji, chyba że ustawy stanowią inaczej. Również organizacje związkowe, jako organizacje zrzeszające obywateli, choć nie wprost i bezpośrednio, mają zagwarantowany w tym udział. Taki pośredni wpływ na sprawowanie wymiaru sprawiedliwości daje związkom zawodowym prawo zgłoszenia kandydatów na ławników.

Udział przedstawicieli pracodawców (i pracodawców) w orzekaniu w sprawach pracowniczych ma długoletnią tradycję. Już w okresie międzywojennym wskazywano, że „przy wymiarze sprawiedliwości w dziedzinie zagadnień pracy powołani zostali do kompletu orzekającego, obok sędziego zawodowego, przedstawiciele pracodawców i pracowników w charakterze ławników Sądów Pracy”<sup>5</sup>. Obecnie obowiązująca ustawa „Prawo o ustroju sądów powszechnych” również przewiduje udział ławników w rozstrzyganiu spraw z zakresu prawa pracy. Do 2011 roku związki zawodowe oraz organizacje pracodawców miały wyłączność na zgłaszanie kandydatów na ławników orzekających w sprawach z zakresu prawa pracy, co było zgodne z długoletnią tradycją i dawało tym organizacjom istotny wpływ na kształt personalny sądów pracy. Jednak w 2011 roku zrezygnowano z tego rozwiązania i poszerzono katalog podmiotów, którym przysługuje prawo zgłoszenia kandydatów na ławników do sądów pracy<sup>6</sup>. Tę zmianę uzasadniano tym, że „podmioty uprawnione na mocy art. 162 § 2 nie były wystarczająco zainteresowane zgłaszaniem kandydatów, o czym świadczą wyniki wyborów ławników w 2007 roku”<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Szerzej zob. M. Kaczmarczyk, *Czynnik społeczny w polskim systemie wymiaru sprawiedliwości*, Warszawa 2020; R. Piotrowski, *Konstytucyjne wyznaczniki udziału obywateli w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości*, [w:] *Udział obywateli w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości*, red. R. Piotrowski, Warszawa 2021.

<sup>4</sup> Dz.U. z 2023 roku poz. 217, tekst jedn.

<sup>5</sup> L. Hochberg, J.J. Tarnopolski, *Co ławnik sądu pracy wiedzieć powinien*, Warszawa 1936.

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 roku o zmianie ustawy — Prawo o ustroju sądów powszechnych, Dz.U. z 2011 roku nr 109, poz. 627.

<sup>7</sup> Uzasadnienie projektu ustawy: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf/wgdruku/3833>.

W obecnym stanie prawnym ustawodawca nie przewidział jakiegokolwiek prawnego uprzywilejowania związków zawodowych w procedurze wyboru ławników. Ich pozycja jest taka sama jak innych organizacji społecznych i zawodowych. Tym niemniej związki zawodowe mają do odegrania ważną rolę w tej procedurze, co jest wynikiem z jednej strony ich szczególnej pozycji w systemie ochrony prawa pracowniczych, z drugiej zaś strony wynika ze szczególnych rozwiązań legislacyjnych dotyczących naboru ławników do sądów pracy. W myśl art. 164 §1 zd. drugie u.s.p. spośród ławników znajdujących się na liście wybranych ławników rady gmin wskazują ławników do orzekania w sprawach z zakresu prawa pracy. Natomiast art. 158 § 3 u.s.p. wprowadza szczególne wymogi wobec ławników orzekających w sprawach z zakresu prawa pracy. Zgodnie z tym przepisem do orzekania w sprawach z zakresu prawa pracy ławnikiem powinna być wybrana osoba wykazująca szczególną znajomość spraw pracowniczych. Związki zawodowe z natury rzeczy zraszają osoby mające szczególną wiedzę na temat praw pracowniczych, a zatem jako oczywisty i potrzebny jawi się ich aktywny udział w promowaniu takich osób w procedurze naboru na ławników w sądach pracy, czy to spośród własnych członków, czy też z grona innych osób, co do których wiedzy merytorycznej w wymaganym zakresie dają rękojmię. Rekomendacja ze strony związku zawodowego dla kandydata na ławnika powinna stanowić dla rady gminy dostateczną rękojmię, że kandydat ten spełnia ustawowy warunek szczególnej znajomości spraw pracowniczych. Udział związków zawodowych w procedurze wyboru ławników do sądów pracy winien stanowić gwarancję prawidłowej obsady tych sądów przez osoby o dużej wiedzy merytorycznej w sprawach pracowniczych.

Związki zawodowe przywiązują duże znaczenie do kwestii udziału ławników w rozpatrywaniu spraw z zakresu prawa pracy. Pominięcie udziału ławników w orzekaniu w sprawach z zakresu prawa pracy w okresie pandemii spotkało się z ich zdecydowanym sprzeciwem<sup>8</sup>.

## 2. INICJOWANIE PRZEZ ZWIĄZEK ZAWODOWY POSTĘPOWANIA SĄDOWEGO W INTERESIE PRACOWNIKA

Zadaniem związków zawodowych jest reprezentowanie i obrona praw ludzi pracy. Realizowanie tych zadań wymaga stworzenia tym organizacjom odpowiednich możliwości prawnych także w obszarze procesowego prawa pracy. Celem procesu cywilnego jest bowiem przymusowa realizacja praw osób wykonujących pracę wtedy, gdy prawa te nie są dobrowolnie wykonywane. Stworzenie związkowi zawodowemu możliwości wzięcia udziału w tej procedurze na gruncie procesowego prawa pracy stanowi istotny, dodatkowy, obok uprawnień wynikających

---

<sup>8</sup> Ł. Guza, *Spór o udział ławników w postępowaniu cywilnym*, „Gazeta Prawna” 23.08.2021, <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8229815,lawnicy-sad-cywilny-prawo-pracy-solidarnosc.html> (dostęp: 27.06.2024).

z ustawy o związkach zawodowych i kodeksu pracy, instrument (gwarancję) dla realizacji ich zadań statutowych.

Zgodnie z zasadą dyspozycyjności<sup>9</sup> warunkiem koniecznym wdrożenia procedury sądowego stosowania prawa i uzyskania ochrony sądowej jest złożenie pozwu przez właściwy podmiot (mający zdolność sądową i procesową). Szczególne umocowanie do wytoczenia powództwa przez związek zawodowy na rzecz pracowników przewiduje art. 462 Ustawy z dnia 17 listopada 1964 roku — Kodeks postępowania cywilnego (dalej: kpc). Zgodnie z tym przepisem w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych (za zgodą pracownika lub ubezpieczonego wyrażoną na piśmie) mogą wytaczać powództwa na rzecz pracownika lub wnosić odwołania od decyzji organów rentowych, a także (za zgodą pracownika lub ubezpieczonego wyrażoną na piśmie) przystępować do nich w toczącym się postępowaniu. Na podstawie wskazanego przepisu prawo do wytoczenia powództwa na rzecz pracowników (oraz przystąpienia do już toczącego się postępowania) przysługuje związkom zawodowym, które z mocy prawa oraz statutu powołane są do reprezentowania praw ludzi pracy.

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy pojęcie „pracownik” jest rozumiane szerzej niż w kodeksie pracy. Zgodnie z art. 476 §5 pkt. 1 kpc pracownikiem jest: pracownik w rozumieniu art. 2 kp oraz członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej, osoba świadcząca pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą oraz członkowie rodziny i spadkobiercy pracownika, członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej i osoby świadczącej pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą, a także inne osoby, którym z mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy. Wprawdzie wskazane pojęcie jest szerokie, to jednak nie obejmuje wszystkich osób, którym art. 2 ustawy o z.z. przyznaje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych<sup>10</sup>. Oznacza to, że na podstawie art. 462 kpc związek zawodowy nie może wytoczyć powództwa na rzecz tych spośród swoich członków, którzy nie spełniają kryterium definicji pracownika w rozumieniu art. 476 §5 pkt. 1 kpc, w szczególności na rzecz osób wykonujących prace zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych (z wyjątkiem umowy o pracę nakładczą). W tym drugim przypadku związek zawodowy może jednak wytoczyć powództwo na rzecz swojego członka na zasadach ogólnych, określonych w art. 61 kpc. Jednak w tym przypadku uprawnienie to ograniczone zostało jedynie do spraw o ochronę równości oraz niedyskryminacji przez bezpodstawne bezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie praw i obowiązków obywateli.

Wynikające z art. 462 kpc uprawnienie jest najdalej idącym spośród tych, które przysługują związkom zawodowym w obszarze obrony praw ludzi pracy

<sup>9</sup> Szerzej zob. R. Flejszar, *Zasada dyspozycyjności w procesie cywilnym*, Warszawa 2016.

<sup>10</sup> Szerzej zob. 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, s. 2 n.; M. Wujczyk, *Nowe regulacje funkcjonowania związków zawodowych — wybrane zagadnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, nr 3, s. 196–199.

na gruncie procesowym. Trzeba podkreślić, że chodzi o ochronę indywidualnych praw (roszczeń), bowiem tylko takie mogą być dochodzone w postępowaniu sądowym<sup>11</sup>. Uprawnienie to należy widzieć jako instrument służący do realizacji w obszarze procesowym zadań statutowych związków, czyli reprezentowania i obrony praw oraz zawodowych i socjalnych interesów ludzi pracy.

Na ścisły związek między procesowym prawem związku zawodowego do wytoczenia powództwa na rzecz pracownika, a realizacją jego zadań statutowych, których ramy wyznaczają przepisy ustawy o związkach zawodowych, jednoznacznie wskazuje art. 462 kpc, zgodnie z którym prawo z niego wynikające związek zawodowy realizuje „w zakresie swoich zadań statutowych”. Przyznane związkowi zawodowemu uprawnienie do wytoczenia powództwa na rzecz pracownika nie ma zatem znaczenia samodzielnego w tym znaczeniu, że jedynie służy jako dodatkowe wsparcie, czy też wzmocnienie realizacji uprawnień wynikających z ustawy o związkach zawodowych w zakresie ochrony praw pracowników w obszarze procesowym. Trafnie tym samym w orzecznictwie przyjęto, że legitymacja procesowa do wszczęcia na rzecz pracownika postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy przysługuje na podstawie art. 462 w związku z art. 61 kpc tylko zakładowej organizacji związkowej obejmującej pracownika statutowym zakresem jej działania, a więc będącego jej członkiem lub wybranej przez nią do obrony praw pracowniczych (reprezentacja szczegółowa)<sup>12</sup>.

Zakładowa organizacja związkowa jest legitymowana do wszczęcia postępowania tylko na rzecz pracownika zatrudnionego w zakładzie pracy objętym zakresem jej działania<sup>13</sup>. Związek zawodowy nie może zatem wytoczyć powództwa na rzecz jakiegokolwiek pracownika, lecz tylko na rzecz tego, którego reprezentuje zgodnie ze swym statutem, zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Argument taki wynika z art. 7 ust. 2 ustawy o z.z., który stanowi, że w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków, przy czym na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może się podjąć obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy<sup>14</sup>. Zgodnie zaś z art. 30 ust. 1 ustawy o z.z. w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków. Natomiast z przepisu ust. 2 wynika, że pracownik niezrzeszony w związkach zawodowych ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych. Wprawdzie wskazane przepisy odnoszą się wyłącznie

<sup>11</sup> Dla ochrony zbiorowych prawa i interesów pracowników przewidziana została droga sporów zbiorowych, zob. A. Tomanek, [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, red. H. Szurgacz, A. Tomanek, Warszawa 2023, s. 582–583.

<sup>12</sup> Uchwała SN z dnia 5 lipca 2002 roku, III PZP 13/02, OSNP 2003, nr 7, poz. 167.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> Szerzej zob. J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008.

do zasad reprezentacji pracownika wobec pracodawcy w sferze materialnoprawnej, tym niemniej wyznaczają one również ramy statutowe działalności związków zawodowych, a przez to wyznaczają zasady zastosowania art. 462 kpc.

Zgodnie z powyższym za słuszny należy uznać pogląd wyrażony w orzecznictwie, że legitymację procesową do wszczęcia na rzecz pracownika postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy ma zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa<sup>15</sup>. Zgodnie z art. 26 pkt. 1 ustawy o z.z. do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy bowiem w szczególności zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy. Tym samym uprawnienia do wytoczenia powództwa nie ma zakładowa organizacja związku zawodowego, która nie spełnia warunku minimalnej wymaganej liczby członków (co najmniej dziesięciu) określonego w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z.<sup>16</sup>. Podobnie za aktualne także tutaj należy uznać stanowisko SN, zgodnie z którym uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują tylko takiej organizacji, która zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy<sup>17</sup>. Jednostka organizacyjna związku zawodowego niespełniająca tych wymogów nie ma legitymacji procesowej formalnej i nie ma zdolności sądowej i procesowej w postępowaniu wytoczonym na rzecz pracownika<sup>18</sup>. Na podstawie art. 462 kpc w zw. z art. 64 kpc zdolność sądową ma tylko taka zakładowa organizacja związkowa, której przepisy prawa materialnego przyznają uprawnienie do reprezentowania jej członków w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o z.z. w zw. z art. 7 ust. 2 ustawy o z.z.).

Zgodnie z zasadą dyspozycyjności pracownik, którego prawo jest przedmiotem sporu, powinien sam decydować, czy dochodzić roszczenia na drodze sądowej. Bowiem to sam pracownik najlepiej ocenia swoją sytuację materialnoprawną, wobec której instytucje procesowe pełnią jedynie służebną rolę. Procesowa legitymacja z art. 462 kpc realizuje się zatem tylko wówczas, gdy wszczęcie postępowania nastąpi na rzecz pracownika i zgodnie z jego oceną tego interesu<sup>19</sup>. Nie jest możliwe, by wytoczenie przez związek zawodowy powództwa nastąpiło z pominięciem tegoż pracownika, czy tym bardziej wbrew jego woli. Z tego względu art. 462 kpc wymaga przedłożenia sądowi uprzedniego pisemnego oświadczenia o wyrażeniu zgody pracownika na wytoczenie procesu na jego rzecz przez związek zawodowy. Zgoda musi być wyraźna i dotyczyć konkretnej sprawy. Nie

<sup>15</sup> Wyrok SN z 9 maja 2008 roku, II PK 316/07, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 250.

<sup>16</sup> Zob. M. Wujczyk, *Nowe regulacje funkcjonowania związków zawodowych — wybrane zagadnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, nr 3, s. 195–216.

<sup>17</sup> Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 24 kwietnia 1996 roku, I PZP 38/95, OSNP 1997, nr 5, poz. 101 z glosą Z. Hajna.

<sup>18</sup> Zob. wyroki SN z 6 maja 2010 roku, II PK 344/09 oraz 11 maja 2021 roku, I PSKP 16/21, LEX nr 3171967.

<sup>19</sup> Uchwała SN z 5 lipca 2002 roku, III PZP 13/02, OSNP 2003, nr 7, poz. 167.

można zgody domniemywać<sup>20</sup>. Brak takiej zgody od początku lub jej cofnięcie uniemożliwia prowadzenie procesu przez związek zawodowy<sup>21</sup>. Według art. 61 § 4 kpc organizacja związkowa jest obowiązana dołączyć do pozwu (lub pisma obejmującego przystąpienie) wyrażoną na piśmie zgodę pracownika. Niedołączenie pisemnej zgody powinno być traktowane jako brak formalny pozwu i skutkować wezwaniem organizacji pozarządowej do jego uzupełnienia w trybie art. 130 pod rygorem zwrotu pozwu<sup>22</sup>. Przedłożona zgoda nie podlega ocenie sądu, który nie może odmówić wszczęcia postępowania przez organizację związkową tylko dlatego, że akt ten uzna za niecelowy. Organizacji związkowej oraz reprezentowanemu pracownikowi przysługuje prawo samodzielnej oceny, czy zachodzi potrzeba ochrony uprawnień, zatem sąd nie powinien kontrolować zasadności takiej oceny i ewentualnie odmawiać związkowi legitymacji procesowej do wszczęcia postępowania, jak też udziału w toczącym się postępowaniu. Sąd dokonuje jedynie oceny, czy przedmiot sprawy, w której wytoczono powództwo, pozostaje w obszarze celów statutowych związku zawodowego. Art. 462 kpc nie wymaga, aby statut organizacji zawierał postanowienie, że cele statutowe mogą być realizowane poprzez możliwość wytaczania powództw. Tego rodzaju działanie jest jedynie określoną formą działania (środkiem), służącą wykonaniu zadań statutowych organizacji związkowej<sup>23</sup>.

Wytoczenie powództwa na rzecz pracownika uruchamia procedurę sądowego stosowania prawa i powoduje, że związek zawodowy staje się uczestnikiem tej procedury na prawach strony. Związek zawodowy jest w takim postępowaniu stroną jedynie w znaczeniu formalnym<sup>24</sup>, bowiem, wytaczając powództwo, nie realizuje własnych praw. Materialnie stroną pozostaje ten pracownik, którego praw proces dotyczy. Wyrok w sprawie wytoczonej przez organizację związkową ma powagę rzeczy osądzonej między pracownikiem, na rzecz którego sprawę tę wytoczono, a stroną przeciwną (art. 58 kpc w związku z art. 62 kpc). Tym niemniej należy podkreślić, że związek zawodowy zajmuje w takim postępowaniu pozycję powoda ze wszystkimi tego konsekwencjami, czyli realizuje prawa i obowiązki procesowe ciężące na stronie powodowej i przejmuje odpowiedzialność za to postępowanie. Rola związku zawodowego w tej procedurze jest wyznaczona ramami, które prawo procesowe wyznacza stronom procesowym i nie wykazuje przy tym szczególnych odrębności<sup>25</sup>.

<sup>20</sup> M. Kurzynoga, *Udział związków zawodowych w postępowaniu cywilnym po stronie pracownika w świetle zmian KPC*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 6, s. 290.

<sup>21</sup> Szerzej na temat skutków braku zgody zob. J. Witkowski, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. K. Antonów, A. Jabłoński, Warszawa 2014, s. 113–114.

<sup>22</sup> E. Stefańska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I. Art. 1–477(16)*, red. M. Manowska, LEX/el. 2022, art. 61.

<sup>23</sup> Zob. wyrok SN z 16 maja 2023 roku, II CSKP 1026/22, LEX nr 3569561.

<sup>24</sup> Zob. wyrok SN z 24 czerwca 1998 roku, I PKN 186/98, OSNAPiUS 1999 nr 13, poz. 424.

<sup>25</sup> Szerzej na temat relacji między sądem a stroną w wymierzaniu sprawiedliwości w ujęciu teorii postępowania cywilnego zob. np. P. Pogonowski, *Rola sędziego i autonomia stron w procesie cywilnym. Zagadnienia podstawowe*, „Roczniki Nauk Prawnych” 17, 2007, nr 2.

### 3. PRZYSTĄPIENIE PRZEZ ZWIĄZEK ZAWODOWY DO TOCZĄCEGO SIĘ POSTĘPOWANIA

Na podstawie art. 462 kpc związek zawodowy może nie tylko wytoczyć powództwo na rzecz pracownika, ale może również przystąpić do już toczącego się postępowania. Przystąpić do postępowania może wyłącznie zakładowa organizacja związkowa spełniająca wymogi, o których była mowa wyżej. Przystąpienie jest możliwe tylko po stronie pracownika (zarówno po stronie powodowej, jak i pozwanej) za jego pisemną zgodą. Zatem brak zgody pracownika na wystąpienie organizacji związkowej po jego stronie powoduje, że ta organizacja nie może wziąć udziału w sprawie<sup>26</sup>. W takiej sytuacji sąd wydaje postanowienie o odmowie dopuszczenia związku zawodowego do udziału w postępowaniu (stosuje tu się odpowiednio przepisy o interwencji ubocznej — art. 62 § 2 kpc)<sup>27</sup>. Organizacja może wstąpić do postępowania cywilnego w każdym jego stadium (art. 61 § 4 kpc) w tym również dopiero na etapie postępowania apelacyjnego.

Do przystąpienia organizacji związkowej po stronie pracownika w toczącym się postępowaniu stosuje się odpowiednio przepisy o interwencji ubocznej, do której nie mają odpowiedniego zastosowania przepisy o współuczestnictwie jednolitym (art. 62 § 2 kpc). Jest to przypadek tak zwanej interwencji ubocznej niesamoistnej, przy czym organizacja związkowa nie ma własnego interesu prawnego w toczącym się postępowaniu. W tym przypadku rola procesowa związku zawodowego jest zatem zdecydowanie odmienna od tej, którą związek realizuje po wytoczeniu powództwa na rzecz pracownika. Związek zawodowy zajmuje w procesie miejsce obok pracownika, wyłącznie służąc mu pomocą w uzyskaniu korzystnego dla niego orzeczenia, przy zachowaniu przez pracownika decydującego wpływu na przebieg procesu. Jego pozycję procesową wyznaczają przepisy o interwencji ubocznej.

### 4. UDZIAŁ PRZEDSTAWICIELA ZWIĄZKU ZAWODOWEGO W POSTĘPOWANIU W ROLI PEŁNOMOCNIKA

Z mocy art. 465 §1 kpc przedstawiciel związku zawodowego może wziąć udział w postępowaniu cywilnym w roli pełnomocnika procesowego pracownika lub ubezpieczonego. Przepis ten rozszerza w porównaniu z regułami ogólnymi (art. 87 kpc) krąg osób, które mogą być pełnomocnikami, wyłącznie na potrzeby postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Uzasadnieniem dla tej regulacji jest założenie, że przedstawiciel związku zawo-

<sup>26</sup> Zob. postanowienie SN z 23 października 2001 roku, III AO 19/01, PPIPS 2003, nr 11, s. 439.

<sup>27</sup> Zob. postanowienie SN z 25 listopada 2010 roku, III CZ 50/10, LEX nr 1157559 oraz wyrok SA w Gdańsku z 22 kwietnia 2021 roku, V AGa 141/20, LEX nr 3282478.



go jest kompetentny i ma szeroką wiedzę niezbędną dla prowadzenia tej kategorii spraw, co uzasadnia powierzenie mu odpowiedzialnej roli pełnomocnika procesowego. Związek zawodowy, wyznaczając swojego przedstawiciela, daje niejako gwarancję, że osoba ta spełnia wskazane wymogi. Poza tym przedstawicielem związku zawodowego uprawnionym do reprezentowania pracownika może być także radca prawny tego związku, jeżeli pracownik udzielił mu pełnomocnictwa procesowego<sup>28</sup>. Nie ma szczególnych wymogów co do charakteru relacji łączącej związek zawodowy i jego przedstawiciela<sup>29</sup>.

Sporne w orzecznictwie jest, czy pełnomocnikiem procesowym pracownika lub ubezpieczonego może być przedstawiciel związku zawodowego, w którym tenże pracownik czy ubezpieczony nie jest zrzeszony. Za taką możliwością opowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 22 sierpnia 2003 roku, I PK 214/02<sup>30</sup>, natomiast zanegowano ją w postanowieniach Sądu Najwyższego z 17 września 2004 roku, III PZ 10/04<sup>31</sup> oraz z 29 listopada 2006 roku, II PZ 54/06<sup>32</sup>. W uchwale Sądu Najwyższego z 8 listopada 2017 roku, III UZP 7/17<sup>33</sup>, przyjęto, że istnienie jakichkolwiek stosunków prawnych łączących ubezpieczonego z pracodawcą, u którego działa związek zawodowy, nie ma znaczenia dla skuteczności udzielenia pełnomocnictwa przedstawicielowi tego związku zawodowego. W uzasadnieniu wyrażono pogląd, że interpretacja językowa art. 465 § 1 kpc nie może zostać obalona przez niepewne wnioski płynące z wykładni systemowej. Za przeważające można zatem uznać stanowisko, że pracownik (ubezpieczony) może udzielić pełnomocnictwa procesowego przedstawicielowi związku zawodowego, którego nie jest członkiem<sup>34</sup>. Takie trafne stanowisko uzasadnione jest literalnym brzmieniem art. 465 § 1 kpc. Wskazany przepis nie stawia bowiem żadnych wymogów co do relacji łączących związek zawodowy z osobą reprezentowaną. W szczególności — odmiennie niż w art. 462 kpc — ustawodawca nie stawia wymogu, by reprezentowanie pracowników (ubezpieczonych) przez przedstawiciela związku zawodowego należało do zadań statutowych związku. Szerokie umocowanie związku zawodowego do reprezentowania pracowników oraz ubezpieczonych niewątpliwie ułatwia tym osobom możliwość skorzystania z instytucji pełnomocnika w procesie. Będzie to istotne zwłaszcza tam, gdzie pracownik lub ubezpieczony ma szczególne zaufanie (na przykład z racji osobistej znajomości) do osób upoważnionych przez związek zawodowy.

<sup>28</sup> Postanowienie SN z 20 maja 2004 roku, I PZ 6/04, OSNP 2005, nr 3, poz. 40.

<sup>29</sup> Zob. P. Prusinowski, *Pełnomocnicy w postępowaniu sądowym w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, s. 203.

<sup>30</sup> OSNP 2004, nr 16, poz. 282.

<sup>31</sup> LEX nr 375687.

<sup>32</sup> „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 10, s. 37 z omówieniem E. Maniewskiej.

<sup>33</sup> OSNP 2018, nr 4, poz. 46.

<sup>34</sup> M. Dziurda, *Możliwość ustanawiania pełnomocników procesowych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 9, s. 28.

Osoba zgłaszająca się do udziału w postępowaniu w charakterze pełnomocnika na podstawie art. 465 §1 kpc powinna przy pierwszej czynności procesowej przedłożyć do akt sprawy pełnomocnictwo udzielone przez pracownika lub ubezpieczonego oraz wykazać, że jest uprawniona do działania w imieniu związku zawodowego na podstawie jego statutu lub odrębnego upoważnienia<sup>35</sup>.

Zakres umocowania przedstawiciela związku zawodowego jako pełnomocnika wyznacza ogólna norma z art. 91 kpc. Pozycja procesowa pełnomocnika ustanowionego na tej podstawie jest co do zasady taka sama jak innych pełnomocników. Jednak do odbioru należności zasądzonych na rzecz pracownika lub ubezpieczonego jest wymagane pełnomocnictwo szczególne, udzielone po powstaniu tytułu egzekucyjnego (art. 465 § 3 kpc).

## PODSUMOWANIE

Udział związków zawodowych w wymiarze sprawiedliwości sprawowanym przez sądy pracy i ubezpieczeń społecznych ma wiele aspektów. W płaszczyźnie ustrojowej rola związków zawodowych została zredukowana i obecnie organizacje te biorą udział w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości na takich zasadach jak ogół obywateli — czyli poprzez możliwość zgłaszania kandydatów na ławników. Najdalej idącą rolę związek zawodowy ma do odegrania wtedy, gdy zdecyduje się wytoczyć powództwo w sprawie z zakresu prawa pracy na rzecz pracownika. Wtedy to związek zawodowy zajmuje samodzielną pozycję powoda, działając w interesie pracownika. Związek zawodowy może również przystąpić po stronie pracownika do już toczącego się postępowania. W tym przypadku związek zawodowy może przystąpić zarówno po stronie powodowej jak i pozwanej, służąc pomocą pracownikowi jako interwenient uboczny. Związek zawodowy może wreszcie upoważnić swego przedstawiciela do reprezentowania pracownika lub ubezpieczonego w charakterze pełnomocnika.

Wskazane instrumenty procesowe służą wzmocnieniu uprawnień statutowych związków zawodowych w zakresie reprezentowania i ochrony indywidualnych praw pracowników. Uzasadnieniem dla przedstawionych rozwiązań jest założenie, że związki zawodowe są organizacjami wyspecjalizowanymi w ochronie praw pracowniczych (także w zakresie przysługujących im uprawnień z ubezpieczeń społecznych<sup>36</sup>), posiadają wykwalifikowane kadry oraz są blisko ludzi i ich problemów, przez co mogą służyć im realnie pomocą w uzyskaniu ochrony prawnej ze strony sądu. Udział związku zawodowego w postępowaniu sądowym w jednej ze wskazanych form odbywa się na ogólnych zasadach procedury cy-

<sup>35</sup> Postanowienie SN z 6 kwietnia 2006 roku, II PZ 3/06, OSNP 2007, nr 7–8, poz. 104.

<sup>36</sup> Zob. B. Surdykowska, *Związki zawodowe a system ubezpieczeń społecznych w Polsce*, „Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka” 2021, nr 3, s. 109–126.

wilnej. Brak tu jakichkolwiek odrębności, co jest zgodne z zasadą równości stron postępowania. Nakłada to na związki zawodowe szczególną odpowiedzialność, która wymaga szczególnej rozważności oraz dużej wiedzy merytorycznej nie tylko z zakresu materialnego prawa pracy, ale również z zakresu prawa procesowego.

Te szczególne wymogi są być może jedną z przyczyn, dla których związki zawodowe w niewielkim stopniu wykorzystują w praktyce przedstawione instytucje prawa procesowego. Z drugiej strony postępująca profesjonalizacja usług prawnych i szeroki dostęp do profesjonalnej obsługi prawnej świadczonej przez adwokatów i radców prawnych jest z kolei powodem, dla którego pracownicy i ubezpieczeni rzadko zwracają się o procesowe wsparcie do związków zawodowych.

## THE ROLE OF TRADE UNIONS IN PROCEEDINGS BEFORE THE LABOR AND SOCIAL SECURITY COURT

### Summary

The article is devoted to the role of trade unions in proceedings before labor and social security courts in terms of system and procedural aspects. The procedural powers of trade unions include the ability to bring an action on behalf of an employee or to join the case on his side, as well as to designate a legal representative of the (insured) employee as an attorney. The indicated powers serve to implement the statutory tasks of trade unions in representing and defending the rights of employees in the area of procedural labor law. Their purpose is to support the employee in obtaining judicial protection of his rights.

Keywords: trade union, civil process, employees, court

### 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.
- Dziurda M., *Możliwość ustanawiania pełnomocników procesowych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 9.
- Flejszar R., *Zasada dyspozycyjności w procesie cywilnym*, Warszawa 2016.
- Hochberg L., Tarnopolski J.J., *Co ławnik sądu pracy wiedzieć powinien*, Warszawa 1936.
- Kurzynoga M., *Udział związków zawodowych w postępowaniu cywilnym po stronie pracownika w świetle zmian KPC*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 6.
- Piątkowski J., *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008.
- Pogonowski P., *Rola sędziego i autonomia stron w procesie cywilnym. Zagadnienia podstawowe*, „Roczniki Nauk Prawnych” 17, 2007, nr 2.
- Prusinowski P., *Pełnomocnicy w postępowaniu sądowym w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021.
- Stefańska E., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I. Art. 1–477(16)*, red. M. Manowska, LEX/el. 2022, art. 462.
- Surdykowska B., *Związki zawodowe a system ubezpieczeń społecznych w Polsce*, „Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka” 2021, nr 3.

- Tomanek A., [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, red. H. Szurgacz, A. Tomanek, Warszawa 2023.
- Udział obywateli w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości*, red. R. Piotrowski, Warszawa 2021.
- Witkowski J., *Komentarz do art. 462 kpc*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. K. Antonów, A. Jabłoński, Warszawa 2014.
- Wujczyk M., *Nowe regulacje funkcjonowania związków zawodowych — wybrane zagadnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, nr 3.

## ORZECZNICTWO

- Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 24 kwietnia 1996 roku, I PZP 38/95, OSP 1997, nr 5, poz. 101.
- Wyrok SN z 9 maja 2008 roku, II PK 316/07, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 250.
- Wyrok SN z 24 czerwca 1998 roku, I PKN 186/98, OSNAPiUS 1999 nr 13, poz. 424.
- Uchwała SN z dnia 5 lipca 2002 roku, III PZP 13/02, OSNP 2003, nr 7, poz. 167.
- Wyrok SN z 6 maja 2010 roku, II PK 344/09.
- Postanowienie SN z 25 listopada 2010 roku, III CZ 50/10, LEX nr 1157559.
- Wyrok SA w Gdańsku z 22 kwietnia 2021 roku, V AGa 141/20, LEX nr 3282478.
- Postanowienie SN z 23 października 2001 roku, III AO 19/01, PPiPS 2003, nr 11, s. 439.
- Wyrok z 22 sierpnia 2003 roku, I PK 214/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 282.
- Postanowienie SN z 20 maja 2004 roku, I PZ 6/04, OSNP 2005/3, poz. 40.
- Ppostanowienie Sądu Najwyższego z 17 września 2004 roku, III PZ 10/04, LEX nr 375687.
- Postanowienie SN z 29 listopada 2006 roku, II PZ 54/06, PZS 2007, nr 10, s. 3.7.
- Postanowienie SN z 6 kwietnia 2006 roku, II PZ 3/06, OSNP 2007, nr 7–8, poz. 104.
- Uchwała SN z 8 listopada 2017 roku, III UZP 7/17, OSNP 2018, nr 4, poz. 46.
- Wyrok SN z 11 maja 2021 roku, I PSKP 16/21, LEX nr 3171967.
- Wyrok SN z 16 maja 2023 roku, II CSKP 1026/22, LEX nr 3569561.