

Uchwała
Sądu Najwyższego
7 sędziów
z dnia 24 kwietnia 1996 r.
I PZP 38/95
OSNP 1996/23/353

1. Zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. *o związkach zawodowych* (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność", która jako jedyna organizacja tego Związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy (art. 3 k.p.).
2. Związek zawodowy działający w zakładzie pracy nie ma obowiązku zmiany swojej struktury organizacyjnej w przypadku przekształceń zakładu pracy; jednakże zakładową organizacją związkową w rozumieniu prawa jest tylko jednostka organizacyjna spełniająca warunek z pkt 1.

UZASADNIENIE

Skład orzekający

Przewodniczący Prezes SN: *Jan Wasilewski*, **Sędziowie SN:** *Teresa Flemming-Kulesza, Józef Iwulski* (sprawozdawca), *Kazimierz Jaśkowski, Andrzej Kijowski, Maria Mańkowska, Walerian Sanetra.*

Sentencja

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Waldemara Skoniecznego, po rozpoznaniu na posiedzeniu w dniu 24 kwietnia 1996 r. wniosku Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" skierowanego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego do rozpoznania przez Skład Siedmiu Sędziów Izby Administracyjnej Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące zagadnienie prawne:

1. czy zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. *o związkach zawodowych* jest ta podstawowa jednostka organizacyjna NSZZ "Solidarność", która zgodnie z postanowieniami Statutu NSZZ "Solidarność" została utworzona oraz zarejestrowana jako zakładowa organizacja związkowa (kryterium formalne) czy też pojęcie to należy odnieść do

takiej jednostki organizacyjnej NSZZ "Solidarność", która swoim zakresem działania obejmuje jednego pracodawcę (kryterium materialne);

2. czy związek zawodowy działający w zakładzie pracy ma obowiązek zmiany swojej struktury organizacyjnej w przypadku zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy?

podjął następującą uchwałę:

1. **Zakładową organizacją związkową** w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) **jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna** Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność", **która jako jedyna organizacja tego Związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy** (art. 3 k.p.).
2. Związek zawodowy działający w zakładzie pracy nie ma obowiązku zmiany swojej struktury organizacyjnej w przypadku przekształceń zakładu pracy; jednakże **zakładową organizacją związkową w rozumieniu prawa jest tylko jednostka organizacyjna spełniająca warunek z pkt 1.**

Uzasadnienie faktyczne

Przedstawiając rozpatrywane zagadnienie prawne Komisja Krajowa Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" podniosła, że termin "zakładowa organizacja związkowa" jest użyty w tytule oraz przepisach rozdziału 4 z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) oraz w przepisach prawa pracy, przyznających tym organizacjom określone kompetencje. Jednakże w żadnym przepisie ten termin nie został zdefiniowany. Interpretacja tego pojęcia nie sprawia trudności w sytuacji, gdy właściwy związek zawodowy (jako związek odrębny lub jako zakładowa struktura ponadzakładowej organizacji związkowej) obejmuje zakresem działania jednego pracodawcę. Wątpliwości powstają wówczas, gdy struktura związku zawodowego nie odpowiada strukturze organizacyjnej pracodawcy, zwłaszcza gdy istnieją różnice w kwestii dostosowania struktury związku zawodowego do struktury organizacyjnej pracodawcy. Powstaje wówczas pytanie, czy przymiot zakładowej organizacji związkowej oraz związane z tym kompetencje przysługują tej podstawowej jednostce organizacyjnej

związku zawodowego, która zgodnie z postanowieniami ustawy o związkach zawodowych oraz statutu związku została zarejestrowana jako zakładowa organizacja związkowa (choć swoim zakresem działania obejmuje wyłącznie wydzieloną część zakładu pracy) czyli decydujące będzie kryterium formalne, czy też pojęcie to należy odnieść jedynie do takiej podstawowej jednostki organizacyjnej związku zawodowego, która obejmuje swoim działaniem jednego pracodawcę przy zastosowaniu kryterium materialnego.

Zdaniem przedstawiającego zagadnienie, ustawa o związkach zawodowych, wśród podstawowych zasad ruchu związkowego, wymienia zasadę samorządności, z której wynika swoboda w ustalaniu wewnętrznej struktury organizacyjnej. W tym zakresie związek zawodowy jest niezależny od pracodawców i organów administracji państwowej. Podmioty te nie mogą więc narzucać związkom zawodowym przyjęcia określonej struktury organizacyjnej. Jednakże ustawy wyposażające odpowiednie struktury związków zawodowych w istotne kompetencje, ograniczają swobodę związków zawodowych w określaniu struktury wewnętrznej.

W tej sytuacji przedstawiający zagadnienie uważa, że dla rozstrzygnięcia omawianych wątpliwości, niezbędne jest wskazanie kryterium - formalnego lub materialnego - na podstawie którego ma nastąpić identyfikacja tej struktury związku zawodowego, której będzie przysługiwać przymiot zakładowej organizacji związkowej. Pozwoli to także odpowiedzieć na pytanie, czy zmiana organizacyjna zakładu pracy, polegająca przykładowo na połączeniu zakładów, powoduje utratę przez dotychczasowe zakładowe organizacje związkowe kompetencji "organizacji zakładowych".

Powstaje także wątpliwość, czy z zasady samorządności związków zawodowych wynika, że związek nie ma obowiązku dostosowania swojej struktury organizacyjnej do organizacji zakładu pracy w przypadku jej zmiany.

Uzasadnienie prawne

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zważył, co następuje:

Przedstawione zagadnienie prawne budzi poważne wątpliwości i ma istotne znaczenie. Sytuacja, w której struktura organizacyjna związku zawodowego jest ukształtowana odmiennie, niż struktura organizacyjna

zakładu pracy w tym znaczeniu, że w jednym zakładzie pracy będą istniały dwie zakładowe organizacje związkowe, może być wynikiem różnorodnych zdarzeń. Przede wszystkim może to być wynik przekształceń organizacyjno-prawnych zakładu pracy, a w szczególności połączenia się dwóch zakładów pracy lub przejęcia jednego zakładu pracy w całości przez drugi zakład. Wówczas, niejako niezależnie od woli pracodawcy i związku zawodowego dojść może do układu, w którym w jednym zakładzie pracy (w rozumieniu art. 3 k.p.) będą istniały dwie (lub nawet więcej) zakładowe organizacje tego samego związku zawodowego.

Nie można jednak wykluczyć sytuacji, w których układ taki powstanie w wyniku działania pracodawcy lub związku zawodowego. Wobec uznanej zasady, że zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, pracodawca może doprowadzić do przeniesienia zdolności do takiego zatrudniania na wyższy szczebel organizacyjny, powodując w ten sposób, że dotychczasowy zakład pracy stanie się tylko jednostką organizacyjną większego zakładu pracy. Uznanie, że wówczas związek zawodowy musi dostosować swoją strukturę organizacyjną do organizacji zakładu pracy, rodzi niebezpieczeństwo ingerencji pracodawcy w strukturę związku a co za tym idzie niebezpieczeństwo naruszenia zasady samorządności związkowej.

Możliwe jest jednak także takie ukształtowanie struktury organizacyjnej związku zawodowego (zakładowego czy ogólnokrajowego), że w jednym zakładzie pracy w rozumieniu art. 3 k.p., bez jego przekształceń organizacyjnych, zostanie stworzonych kilka ogniw, którym związek będzie chciał przypisać status zakładowych organizacji związkowych. To z kolei rodzi niebezpieczeństwo poszerzania obowiązków pracodawcy ponad zakres określony w ustawach, np. w zakresie szczególnej ochrony działaczy związkowych, konsultacji rozwiązań stosunków pracy czy współdziałania ze związkami zawodowymi. Powstaje wobec tego problem, której z tych zasad dać pierwszeństwo i które rozwiązanie rodzi mniejsze niebezpieczeństwa.

Jak słusznie podkreślono w uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia, przepisy prawne z jednej strony ustanawiają zasadę samorządności związków zawodowych w kształtowaniu ich wewnętrznej struktury organizacyjnej, ale z drugiej strony sytuują konkretne uprawnienia

związków zawodowych, z czym łączą się oczywiście obowiązki pracodawcy, w określonej jednostce organizacyjnej związków, tj. w zakładowej organizacji związkowej.

Przykładowo można wymienić tutaj takie przepisy, jak:

- art. 26 ustawy o związkach zawodowych, według którego do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności:

- 1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy,
- 2) zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników,
- 3) sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 4) kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy,
- 5) zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów;

- art. 27 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którymi ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tych funduszy na określone cele, przyznawanie pracownikom świadczeń z tego funduszu oraz tworzenie i zmiana systemu wynagradzania, a także związanych z nim regulaminów nagród i premiovania, wymaga uzgodnienia z zakładową organizacją związkową;

- art. 29 ustawy o związkach zawodowych, ustanawiający obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową w razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników;

- art. 31 i art. 33 ustawy o związkach zawodowych, przewidujące prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej oraz udostępniania zakładowej organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy;

- art. 32 ustawy o związkach zawodowych przewidujący szczególną ochronę trwałości stosunku pracy członków zarządów i komisji rewizyjnych zakładowych organizacji związkowych;

- art. 38 § 1, art. 52 § 3, czy art. 177 § 1 kodeksu pracy, wprowadzające obowiązek konsultacji lub uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy;

- art. 241²³ i nast. k.p., upoważniające zakładową organizację związkową do zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy.

Żaden przepis prawa w sposób wyraźny nie definiuje pojęcia "zakładowa organizacja związkowa". Żaden przepis nie zakazuje także jednoznacznie działania w jednym zakładzie pracy więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej tego samego związku zawodowego. W tym zakresie w szczególności nie można wyprowadzić jednoznacznych wniosków z brzmienia art. 241²⁹ § 1 k.p. Stanowi on bowiem, że w razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła układ zbiorowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia. Przepis ten odnosi się więc do połączenia zakładowych organizacji związkowych, co oczywiście może być skutkiem połączenia się (przejęcia) zakładów pracy. Nie dotyczy on natomiast skutków połączenia się zakładów pracy dla struktury organizacyjnej związków zawodowych. Z tego punktu widzenia nie można przyjąć wniosku, że funkcjonowanie w jednym zakładzie pracy (w rozumieniu art. 3 k.p.) kilku zakładowych organizacji związkowych tego samego związku zawodowego, jest sprzeczne z wyraźnym przepisem prawa.

Jednakże nie sposób takiego wniosku obronić w świetle analizy całego systemu prawa i wyprowadzić tezy, aby dopuszczalne było funkcjonowanie w jednym zakładzie pracy kilku zakładowych organizacji tego samego związku zawodowego.

Przed wszystkim z wielokrotnie używanej przez ustawodawcę nazwy tej jednostki organizacyjnej związku zawodowego wynika, iż musi to być organizacja "zakładowa", czyli działająca w zakładzie pracy. Nie można traktować jako "zakładową" (choćby tak była nazwana) takiej jednostki organizacyjnej związku zawodowego, która obejmuje swoim działaniem tylko część zakładu pracy. Jest to inna jednostka organizacyjna, odpowiednio do zakresu jej działania.

Jest to zgodne z poglądami doktryny. Słusznie twierdzi się, że pewne ograniczenia dla tworzenia struktur związkowych mogą wynikać z zachowania w przepisach prawa pojęcia "zakładowa organizacja związkowa". Zwrot "zakładowa organizacja związkowa" oznacza bowiem,

że podstawowe ogniwo w strukturze związkowej może powstać tylko w zakładzie pracy, a inną możliwością jest tworzenie struktur terenowych, zawodowych, branżowych itp.

Zakładowa organizacja związkowa jest podstawową strukturą organizacyjną ruchu związkowego (wprawdzie ustawa o związkach zawodowych nie posługuje się pojęciem "podstawowej jednostki organizacyjnej", ale może to wynikać ze statutu związku - np. § 8 ust. 1 pkt 1 statutu NSZZ "Solidarność"). O jej powstaniu decyduje statut lub uchwały związkowe (art. 9 ustawy o związkach zawodowych). W zakładach pracy, w których utworzono związek zawodowy, organizacja ta jest tożsama ze związkiem. Wyodrębnienie jej w ustawie jest wyrazem legislacyjnej koncepcji miejsca związków zawodowych w zakładzie pracy, opierającej się na założeniach: działania związku zawodowego w każdym zakładzie pracy, wielości związków i wypełniania przez związki ich tradycyjnego zadania reprezentacji i obrony interesów oraz praw ludzi pracy. W rozdziale 4 ustawy o związkach zawodowych akcent jest położony na specyficzne sprawy w działalności zakładowych organizacji związkowych. Stąd też przepisy tego rozdziału i przepisy innych części ustawy nie wykluczają się. Do zakładowych organizacji związkowych stosuje się wszystkie przepisy ustawy, z wyjątkiem tych tylko, które są adresowane do innych struktur związkowych.

Pogląd taki można odczytać też w orzecznictwie. Wskazać w tym zakresie należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 1976 r., I PRN 10/76 (OSNCP 1976 z. 11 poz. 256), według którego przewidziana w przepisie art. 39 k.p. (obecnie art. 32 ustawy o związkach zawodowych) ochrona członków rady zakładowej (obecnie zarządu zakładowej organizacji związkowej) dotyczy tylko tej rady (tego zarządu). Rada oddziałowa (jednostka organizacyjna nie będąca zakładową organizacją związkową) jest inną jednostką organizacyjną, jej członkowie nie korzystają więc z ochrony. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że art. 39 k.p. (obecnie art. 32 ustawy o związkach zawodowych) jest przepisem szczególnym, nie podlegającym wykładni rozszerzającej.

Na specjalne uwzględnienie zasługuje uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92 (OSNCP 1993 z. 4 poz. 49, OSP 1993 z. 11 poz. 224 z glosą A. Świątkowskiego). W jej tezie Sąd Najwyższego stwierdził, że Główny Inspektorat Pracy i okręgowe inspektoraty pracy przewidziane w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 1981

r. o Państwowej Inspekcji Pracy (jednolity tekst: Dz. U. z 1985 r., Nr 54, poz. 276), są zakładami pracy w rozumieniu art. 3 k.p. Charakterystyczne jest, że przedstawiająca zagadnienie prawne w tamtej sprawie Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność", pośrednio dążyła do wyjaśnienia wątpliwości, czy komórki zakładowe tego związku usytuowane w jednostkach organizacyjnych inspekcji pracy mają uprawnienia zakładowych organizacji związkowych w rozumieniu przepisów rozdziału 4 ustawy o związkach zawodowych. Niejako w założeniu tego zagadnienia leżało więc uznanie, że w zakładzie pracy może działać tylko jedna organizacja zakładowa tego samego związku. Jeżeli zakładem pracy są okręgowe inspektoraty Państwowej Inspekcji Pracy, to jednostki związkowe tam usytuowane mają więc status zakładowych organizacji związkowych. Jeżeli natomiast zakładem pracy jest Główny Inspektorat Pracy, to status zakładowej organizacji związkowej ma tylko ogniwo związkowe tam funkcjonujące. Sąd Najwyższy założenie to zaakceptował, choć stwierdził, że ani pracodawcy i ich organizacje, ani organy naczelne i centralne administracji reprezentujące prawa i interesy właściwych urzędów administracji publicznej nie posiadają jakichkolwiek uprawnień do kwestionowania "legalności" powołanych przez pracowników tych urzędów zakładowych komórek organizacyjnych związków zawodowych, o ile oczywiście akt powołania jest zgodny z przepisami prawa oraz postanowieniami statutu. Uznał, że zakładowa organizacja związkowa, także będąca ogniwem ogólnokrajowego związku zawodowego, nigdy nie stanowi części struktury organizacyjnej zakładu. Traktowanie związku zawodowego jako organizacji powołanej wyłącznie przez samych pracowników, korzystającej z ustawowego przywileju niezależności od pracodawcy i podmiotów reprezentujących jego interesy, wyklucza jakiegokolwiek działania podające w wątpliwość sam fakt powołania lub kompetencje organizacji związkowej, o ile utworzona ona została zgodnie z przepisami ustawy. W praktyce przyznanie przymiotów zakładu pracy okręgowemu inspektorowi pracy ułatwia zakładowym organizacjom związkowym zajmowanie stanowiska w sprawach pracowniczych rozstrzyganych przez okręgowego inspektora pracy. W sytuacji, gdy okręgowe inspektoraty pracy nie miałyby statusu prawnego zakładu pracy w rozumieniu art. 3 k.p., obronę praw i reprezentację interesów zawodowych, ekonomicznych i socjalnych pracowników okręgowego inspektoratu pracy musiałaby zapewnić zakładowa organizacja związkowa działająca w Głównym Inspektoracie Pracy. W art. 26 ustawy o związkach

zawodowych jedynie przykładowo wymieniono niektóre uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. W przepisie tym wyszczególniono sprawy pracownicze podejmowane przez związki zawodowe na poziomie zakładu pracy. Podział kompetencji między poszczególnymi ogniwami związkowymi wynikający ze struktury organizacyjnej danego związku zawodowego oraz praktyczne następstwa zasady reprezentacji z urzędu przez zakładową organizację związkową członków danego związku zawodowego sprawiły, iż w art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych użyto sformułowania "w zakładzie pracy, w którym działa organizacja związkowa".

Teza, że w jednym zakładzie pracy w rozumieniu art. 3 k.p. może działać tylko jedna zakładowa organizacja związkowa tego samego związku zawodowego, jest słuszna. Poza wskazaną, ścisłą wykładnią gramatyczną, przemawia za tym także funkcja spełniana przez różne przepisy przyznające określonemu ogniwu związków zawodowych, tj. zakładowej organizacji związkowej, określone kompetencje. Kompetencjom takiego ogniwa organizacyjnego odpowiadają obowiązki pracodawcy. Jeżeli więc ustawodawca sytuuje określone uprawnienie związków zawodowych w określonych ich ogniwie, tj. zakładowej organizacji związkowej, to poleca pracodawcy wypełnianie jego obowiązków względem tej jednostki organizacyjnej. Inaczej mówiąc, pracodawca nie ma prawnie określonego obowiązku działania wobec struktury organizacyjnej związku zawodowego, która nie jest wskazana w ustawie.

Jeżeli ustawodawca pozostawia związkowi zawodowemu wskazanie jego jednostki organizacyjnej posiadającej określone kompetencje, a tym samym nakłada na inne podmioty obowiązki działania wobec takiego ogniwa organizacyjnego, to odpowiednio do tego formułuje przepis prawa. Przykładem tego niech będzie analiza stanu prawnego dokonana w uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1993 r., I PZP 2/93 (OSNCP 1994 z. 1 poz. 1, OSP 1994 z. 9 poz. 156 z glosą T. Kuczyńskiego). Sąd Najwyższy uznał w niej, że obowiązek zasięgnięcia przez organy samorządu terytorialnego opinii odpowiednich władz statutowych ogólnokrajowych organizacji międzyzwiązkowych lub ogólnokrajowych związków zawodowych reprezentatywnych dla pracowników większości zakładów pracy (art. 19 ust. 2 ustawy o związkach

zawodowych) dotyczy "odpowiednich" władz statutowych, a są nimi te, które na podstawie przepisu statutu lub decyzji właściwych władz związkowych mają uprawnienie do wypowiedzania się w imieniu związku zawodowego w tych sprawach. Jeżeli więc ustawodawca nie przypisuje kompetencji związku zawodowego określonej jego jednostce organizacyjnej, to w ramach samorządności, czyni to sam związek.

W tym miejscu można przejść do analizy problemu w aspekcie zasady samorządności związków zawodowych. Zgodnie z art. 1 ust. 2 i art. 9 ustawy o związkach zawodowych związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji, a statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych.

Zarówno doktryna, jak i orzecznictwo opowiadają się za ścisłym przestrzeganiem tej zasady, jako gwarancji prawidłowego funkcjonowania ruchu zawodowego. Wskazać można w tym zakresie na:

- uchwałę Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 1989 r., III PZP 12/89 (OSNCP 1989 z. 12 poz. 189), według której sąd nie był uprawniony do wykreślenia związku zawodowego z rejestru z tej przyczyny, że zakład pracy, przy którym związek ten został utworzony, utracił przymiot zakładu pracy, a uprawniony organ związku nie podjął uchwały o jego rozwiązaniu (obecnie nieaktualna);

- postanowienie z dnia 5 grudnia 1990 r., I PRZ 5/90 (Sł. Pracy. 1991 nr 4 str. 25), zgodnie z którym nie ma przeszkód prawnych do tworzenia związków zawodowych dla pracowników zatrudnionych w więcej niż jednym zakładzie pracy; powstawanie takich związków może następować zarówno w drodze likwidacji dotychczasowego związku i powołania nowego, jak i przez odpowiednie rozszerzenie terytorialnego lub osobowego zakresu działania zakładowego związku zawodowego; pracownicy mają prawo tworzenia związków zawodowych i zrzeszania się według swojego uznania; art. 1 ustawy o związkach zawodowych określa nie tylko zasadę pluralizmu związkowego, ale także zasadę swobodnego kształtowania struktur organizacyjnych; zasady te powinny wyznaczać kierunek interpretacji pozostałych przepisów ustawy o związkach zawodowych;

- uchwałę Składu Siedmiu Sędziów z dnia 15 października 1992 r., I PZP 35/92 (OSNCP 1993 z. 1-2 poz. 3), przyjmującą, że dopuszczalna jest rejestracja innych - niż wymienione w art. 11 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - zrzeszeń tworzonych przez związki zawodowe.

Niektóre wypowiedzi orzecznictwa sugerują nawet, że możliwe jest tworzenie w jednym zakładzie pracy kilku zakładowych organizacji związkowych tego samego związku zawodowego. Na przykład, w postanowieniu z dnia 6 lutego 1990 r., I PRZ (OSNCP 1991 z. 2-3, poz. 35), stwierdzono, że likwidacja zakładu pracy – sama przez się – nie powoduje utraty osobowości prawnej przez zakładową organizację związkową działającą dotychczas przy tym zakładzie pracy, przy czym właściwe organy związku zawodowego mogą podjąć uchwałę o przekształceniu lub zmianie nazwy związku. W sprawie tej jednak chodziło o odrębny związek zawodowy, a nie o zakładową organizację ogólnokrajowego związku zawodowego.

Podobnie w postanowieniu z dnia 7 października 1983 r., I PRZ 48/83 (OSNCP 1984 z. 6 poz. 97, OSPiKA 1984 z. 4 poz. 73) Sąd Najwyższy uznał, że oddzielne związki tworzy się w każdej jednostce organizacyjnej przedsiębiorstwa wielozakładowego działającego na obszarze kilku województw, niezależnie od miejsca jej zlokalizowania, a więc nie stoi na przeszkodzie utworzeniu oddzielnych związków - okoliczność, że jednostki te mieszczą się w tym samym mieście i w tej samej jego dzielnicy. Jednakże z uzasadnienia tego postanowienia wynika, że każda z jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa wielozakładowego stanowiła w tej sprawie odrębny zakład pracy w rozumieniu art. 3 k.p.

Przestrzegając zasady samorządności związków zawodowych należy pamiętać, że oznacza ona niezależność związków w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Nie jest to więc niezależność od ustawodawcy. Oznacza ona także możliwość swobodnego kształtowania przez statuty oraz uchwały związkowe struktury organizacyjnej związków zawodowych, ale w ramach obowiązującego porządku prawnego.

Biorąc to pod rozwagę, nie można przyjąć naruszenia zasady samorządności związkowej wskutek przyznania przez ustawodawcę

określonych kompetencji wskazanym jednostkom organizacyjnym związków zawodowych.

Podsumowując należy uznać, że z wykładni językowo-logicznej, a także wykładni systemowej wynika, iż **przez zakładową organizację związkową należy rozumieć tylko taką jednostkę organizacyjną, która zasięgiem swojego działania obejmuje cały zakład pracy w rozumieniu art. 3 k.p. Nie jest więc możliwe traktowanie jako organizacji zakładowych kilku organizacji związkowych jednego związku zawodowego, choćby nazywane one były "organizacjami zakładowymi"**. Decydujące jest więc to, co nazywane jest we wniosku kryterium materialnym, a nie formalne nazwanie, czy wewnętrzne zarejestrowanie danej jednostki organizacyjnej jako struktury zakładowej. **Do rejestracji takich struktur nie należy zresztą, w omawianej kwestii, przywiązywać większej wagi, gdyż jest to sprawa wewnątrzorganizacyjna** - por. uchwałę Składu Siedmiu Sędziów z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 73/92 (OSNCP 1993 z. 10 poz. 169, OSP 1994 z. 2 poz. 34 z glosą T. Kuczyńskiego).

Przyjmując ten pogląd należy rozważyć zagadnienie przedstawione w pytaniu drugim. **Brak jest normy prawnej nakazującej związkowi zawodowemu dostosowanie własnej struktury do organizacji zakładu pracy, a w szczególności normy nakazującej przymusowe zlikwidowanie jednej ze struktur związkowych, uważanych za zakładowe.** Trudno zwłaszcza uznać tu za właściwy tryb przewidziany w art. 36 ustawy o związkach zawodowych. Nie jest bowiem możliwe uznanie, że związek zawodowy nie likwidujący struktury zakładowej prowadzi działalność sprzeczną z ustawą. Spór między pracodawcą a związkiem zawodowym na tle funkcjonowania kilku zakładowych struktur związkowych może być oczywiście sporem zbiorowym w rozumieniu art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236). **Nie ma więc konkretnych mechanizmów prawnych pozwalających na wymuszenie na związku zawodowym dopasowania jego struktur organizacyjnych do struktury organizacyjnej pracodawcy.**

Jedyną sankcją istnienia kilku ogniw traktowanych przez związek zawodowy za zakładowe organizacje związkowe jest to, że żadna z takich organizacji nie może być w rzeczywistości za

taką uznawana, w rozumieniu stosownych przepisów prawa pracy. Inaczej mówiąc, istnienie kilku ogniw tego samego związku zawodowego w jednym zakładzie pracy, traktowanych przez ten związek jako struktury zakładowe, oznacza, że w istocie w tym zakładzie nie istnieje żadna zakładowa organizacja związkowa. Uznanie, że w jednym zakładzie pracy może działać wiele zakładowych organizacji związkowych tego samego związku zawodowego powodowałoby niemożliwe do zaakceptowania skutki. Na przykład szczególnie chronieni byłiby członkowie zarządów i komisji rewizyjnych wszystkich tak funkcjonujących struktur, pracodawca nie wiedziałby, z którą strukturą konsultować, czy uzgadniać określone sprawy oraz z którą zawrzeć zakładowy układ zbiorowy pracy.

Przy rozważaniu przedstawionego zagadnienia prawnego nie można pominąć aspektu zgodności lub niezgodności proponowanego rozwiązania z aktami prawa międzynarodowego, a w szczególności konsekwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącymi wolności związkowych. Zgodnie z Konwencją (nr 87) dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętą w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz. U. z 1958 r., Nr 29, poz. 125) pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów (art. 2). Organizacje pracowników i pracodawców mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania. Władze publiczne powinny powstrzymać się od wszelkiej interwencji, która by ograniczała to prawo lub przeszkadzała w jego wykonywaniu zgodnie z prawem (art. 3). Tych zasad przedstawiona wykładnia nie narusza. (...) Nie jest także naruszona zasada art. 8 ust. 2 tej Konwencji, zgodnie z którą ustawodawstwo krajowe nie powinno naruszać gwarancji przewidzianych w tej Konwencji ani być tak stosowane, aby naruszało te gwarancje. Regulacje ustawowe, przypisujące określone kompetencje zakładowym organizacjom związkowym nie naruszają bowiem gwarancji wolności związkowych określonych w tej Konwencji. Przepis art. 8 omawianej Konwencji w ust. 1 stanowi, że w wykonywaniu uprawnień, które

przyznaje im Konwencja, pracownicy, pracodawcy i ich odnośne organizacje powinni, podobnie jak inne osoby lub zorganizowane zbiorowości, przestrzegać obowiązujących w kraju przepisów prawnych. Ustanawia więc w pierwszej kolejności obowiązek przestrzegania prawa krajowego, a dopiero w dalszej kolejności dostosowania go do wymagań Konwencji. Konwencja nie nakłada na ustawodawcę w zasadzie obowiązku przyznania związkom zawodowym określonych uprawnień, a jedynie ustanawia zasadę swobodnego organizowania się. Jeżeli ustawodawca w ogóle nie musi przyznawać związkom zawodowym określonych uprawnień, to tym bardziej, jeżeli takie uprawnienia przyznaje, może je sytuować w dowolnym ogniwie organizacyjnym związku zawodowego. Swoboda organizowania nie jest w tym zakresie naruszona, gdyż związek zawodowy nie musi tworzyć określonych struktur organizacyjnych. Jeżeli związek zawodowy nie utworzy ogniw organizacyjnych, w których ustawodawca usytuował określone uprawnienia, to nie będzie mógł z tych kompetencji skorzystać.

Biorąc to po rozważeniu, Sąd Najwyższy podjął uchwałę wyrażoną w sentencji.