



Sygn. akt I PK 10/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)  
SSN Zbigniew Myszka  
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa C. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.  
przeciwko Związkowi Zawodowemu [...] w D.  
o ustalenie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 2 kwietnia 2019 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]  
z dnia 5 lipca 2017 r., sygn. akt III APa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Apelacyjnemu w [...] do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia  
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z 5 lipca 2017 r. oddalił apelację  
Związku Zawodowego [...] w D. od wyroku Sądu Okręgowego w K. z 18 listopada  
2016 r., który w sprawie z powództwa C. Sp. z o.o. w W. ustalił, że Komisji

Zakładowej Związku Zawodowego [...] C. nie przysługiwały uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

Sąd Okręgowy ustalił, że u powódki działały dwie organizacje związkowe: NSZZ [...] i OPZZ [...]. Druga organizacja poinformowała o wykreśleniu z rejestru organizacji zakładowej. W połowie lipca 2015 r. z centralą powódki skontaktował się przewodniczący pozwanego Związku G. P., wskazując, że w miejsce wykreślonej organizacji związkowej działać będzie pozwana organizacja związkowa. Zgodnie z pismem z 12 lipca 2015 r. podjęto uchwałę o wpisaniu organizacji (OPZZ [...]) do rejestru Związku Zawodowego [...]. W dniu 3 września 2015 r. przewodniczący Związku G. P. złożył w centrali powódki pismo z informacją, że 2 września 2015 r. została zarejestrowana Komisja Zakładowa Pracowników C. Sp. z o.o. w ramach Związku Zawodowego [...] z siedzibą w D. oraz, że do reprezentacji związku uprawniony jest przewodniczący P. W.. W sierpniu 2015 r. powzięto zamiar wypowiedzenia P. W. umowy o pracę, zaś 4 września 2015 r. dyrektor sklepu zaproponował mu rozwiązanie umowy. P. W. oświadczył, że jest chroniony jako przewodniczący związku zawodowego. Rada pracownicza wyraziła zgodę na wypowiedzenie umowy o pracę, którego dokonano 10 września 2015 r. Pismo pozwanego z 10 grudnia 2015 r. zawierające informację o liczbie członków zrzeszonych w pozwanym związku u powódki nie dotarło do spółki. Pismo z 12 marca 2016 r. o analogicznej treści zostało wrzucone do skrzynki w sklepie w S.. Za podstawę ustaleń Sąd nie uznał dokumentów złożonych przez pozwanego w niepoświadczonych za zgodność z oryginałem kopiach, mających stanowić uchwały nr 1 i nr 2 z 22 sierpnia 2015 r. o powołaniu do życia Komisji Zakładowej Związku Zawodowego [...] oraz o wystąpieniu do Zarządu Związku o wpisanie Komisji do rejestru struktur Komisji Zakładowej. Sposób skopiowania uchwały nr 1 uniemożliwia odtworzenie jej treści i zidentyfikowanie osób, które ją podjęły, co uniemożliwia ustalenie przez kogo została podjęta i kto wchodzi w skład Komisji Zakładowej pozwanego u powódki. Krytycznie ocenił Sąd zeznania świadka P. W. w zakresie, w którym podawał okoliczności założenia zakładowej organizacji związkowej, której miał przewodniczyć. Jego zeznania wykluczały się z zeznaniami przewodniczącego Związku G. P.. W ocenie powództwa Sąd Okręgowy stwierdził istnienie interesu

prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. w wystąpieniu o ustalenie nieistnienia uprawnień zakładowej organizacji związkowej z ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przez Komisję Zakładową [...] C.. Sytuacja opisana przez powódkę wskazuje na istnienie niepewności co do skutecznego stworzenia struktur związkowych u pracodawcy. O ile sam brak składania informacji zgodnie z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nie przesądza o nieistnieniu organizacji, to jednak brak skutecznego złożenia takiej informacji do dnia złożenia pozwu mógł u powódki pogłębić wątpliwości co do rzeczywistego założenia i funkcjonowania organizacji. W odniesieniu do legitymacji biernej pozwanego związku zawodowego Sąd Okręgowy stwierdził, że w świetle art. 189 k.p.c., wobec wątpliwości powódki co do utworzenia przez pozwanego struktury zakładowej u powódki, to właśnie pozwany związek jest podmiotem pozostającym w prawie lub w stosunku pracy, w relacji bezpośrednio wpływającej na prawnie chronione interesy powódki. Wprawdzie nie ma prawnego obowiązku podawania pracodawcy przez organizację związkową imiennej listy jej członków, to jednak w sprawie o ustalenie uprawnień zakładowej organizacji związkowej kluczowa jest możliwość stwierdzenia, czy organizacja ta została skutecznie utworzona, a w sprawie takich dowodów brak. Dowodu nie stanowią niepoświadczane kopie uchwał nr 1 i nr 2 z 22 sierpnia 2015 r., złożone w stanie uniemożliwiającym ustalenie danych osobowych członków Komisji Zakładowej, a zatem również tego, czy w myśl art. 25<sup>1</sup> ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych są to osoby zatrudnione u powódki. Powoduje to niemożność stwierdzenia istnienia podstawowej przesłanki skuteczności utworzenia zakładowej organizacji związkowej. Stanowisko pozwanej, że osoby wchodzące w skład komisji zakładowej chcą sobie pozostać anonimowymi nie może skutkować przyjęciem za wystarczające dokumentów z zasłoniętymi danymi tych osób, albowiem takie stanowisko pozwanej powoduje brak stwierdzenia przesłanek ustawowych utworzenia zakładowej organizacji związkowej. W sprawie brak jest danych wystarczających do stwierdzenia, aby istotnie doszło do utworzenia komisji zakładowej pozwanego związku. Pracodawca występując z powództwem o ustalenie zmierzał do wyjaśnienia stanu prawnego, bowiem strona pozwana nie przedstawiła mu informacji, które w wiarygodny sposób wskazywałyby

na powstanie struktury zakładowej związku. Sąd Okręgowy ustalił, że Komisji Zakładowej Związku Zawodowego [...] nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej (art. 189 k.p.c.).

W apelacji pozwany zarzucił naruszenie art. 25<sup>1</sup> ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, art. 233 § 1 i § 2 k.p.c., art. 232 k.p.c. i art. 231 k.p.c. Podkreślił, że niezasadnie Sąd ocenił, iż przedłożone dokumenty oraz zeznania są niewystarczające dla ustalenia powołania i funkcjonowania zakładowej organizacji związkowej. W relacjach zakładowej organizacji związkowej z pracodawcą nie praktykuje się wymogu okazania dokumentów założycielskich a jedynie poinformowanie pracodawcy o powołaniu struktur związkowych. Komisja wywiązała się z obowiązku informacyjnego przewidzianego w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.

W odpowiedzi na apelację powódka wskazała, że pozwana powinna udowodnić, iż co najmniej 10 pracowników utworzyło organizację związkową zaś w dalszej kolejności wywiązywanie się z obowiązku z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Apelacyjny ustalenia Sądu pierwszej instancji przyjął za własne i w uzasadnieniu oddalenia apelacji stwierdził, że pracodawca domagał się ustalenia nieistnienia uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Wystąpił zatem o zaniegowanie faktu prawotwórczego jakim jest status struktury terenowej, tj. komisji zakładowej organizacji związkowej. Pracodawcy przysługuje przeciwko zakładowej organizacji związkowej roszczenie o ustalenie faktu o charakterze prawotwórczym, że nie jest objęty zakresem działania tej organizacji związkowej). Pracodawca z reguły ma interes prawny w ustaleniu przez sąd faktu prawotwórczego, jakim jest nieobjęcie tegoż pracodawcy zakresem działania zakładowej organizacji związkowej, wobec niepewności co do skutecznego stworzenia u niego struktur związkowych, skoro z faktu tego wyprowadza swoje uprawnienie do nietraktowania takiej struktury jako partnera w sytuacjach, z którymi przepisy prawa pracy łączą obowiązek owego współdziałania (wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 2011 r., II PK 295/10). Rozstrzygnięcie tej kwestii służy nie tylko celom dowodowym w procesach z indywidualnych stosunków pracy, lecz w istocie ma na celu zakończenie długoterminowego sporu toczącego się między stronami, a

wynikającego ze stanu niepewności co do statusu prawnego strony pozwanej – a w szczególności jej struktury terenowej – komisji zakładowej. Nie istnieje przy tym możliwość usunięcia tego rodzaju wątpliwości na innej drodze, bo chociaż stosunki prawne pomiędzy pracodawcami, a organizacjami związkowymi, zaliczane są do zbiorowego prawa pracy, to omawiana kwestia nie należy do kategorii sporów zbiorowych, w rozumieniu ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Pracodawca wykazał interes prawny w ustaleniu, iż nie jest objęty zakresem działania pozwanej organizacji związkowej, a konkretnie jej strukturą terenową – komisją zakładową. Legitymowanym biernie w sprawie jest Związek Zawodowy [...] z siedzibą w D. wobec wątpliwości powódki co do utworzenia u niej związkowej struktury zakładowej, gdyż biernie legitymowanym w postępowaniu o ustalenie może być ten, kto pozostaje z wynikającym z żądania pozwu prawem lub stosunkiem prawnym w takim związku, że stwarza zagrożenie chronionym interesom strony powodowej. W sprawie żądania, będącego w istocie roszczeniem o ustalenie zaprzeczenia istnienia faktu prawotwórczego, na pozwanej organizacji związkowej spoczywało wykazanie, iż objęła zakresem działania pracodawcę, a w szczególności, że na szczeblu zakładowym została zgodnie z prawem utworzona organizacja związkowa, tj. że w dacie jej powstania zrzeszała co najmniej 10 członków będących pracownikami, a w dalszej kolejności, że organizacja ta terminowo wypełniała obowiązek informacyjny wynikający z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Wprawdzie nie istnieje prawny obowiązek podawania pracodawcy przez organizację związkową imiennej listy jej członków, jednak w sprawie o ustalenie istnienia uprawnienia zakładowej organizacji związkowej fundamentalne znaczenie ma możliwości stanowczego stwierdzenia czy dana organizacja związkowa na szczeblu zakładowym została skutecznie (zgodnie z prawem) utworzona. Pozwana powinna wykazać, że Komisja Zakładowa w dacie jej powstania liczyła 10 członków będących pracownikami powódki. Pozwana nie sprostowała ciężarowi dowodu w tym zakresie. Sąd Apelacyjny podzielił znaczenie i ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy, odnoszoną do niepoświadczonych kserokopii uchwał nr 1 i nr 2 z 22 sierpnia 2015 r. Stanowisko apelującego, że osoby wchodzące w skład komisji zakładowej życzą sobie pozostawać anonimowymi, nie może skutkować przyjęciem za wystarczające do

wykazania przesłanki ustawowej faktycznego utworzenia zakładowej organizacji związkowej kserokopii uchwał z zasłoniętymi danymi personalnymi tychże osób. Również obawy tych osób nie usprawiedliwiają formy kserokopii uchwał. Pozwana powinna wykazać podjęcie tych uchwał przez pracowników pracodawcy, który miał prawo odnieść się do tej okoliczności. Podjęcie uchwał nie zostało też wykazane zeznaniami P. W. i wyjaśnieniami G. P. słuchanego za stronę pozwaną, gdyż są sprzeczne. Związek OPZZ [...] został wykreślony z rejestru 25 czerwca 2015 r., a nadto ze wszystkimi osobami, które pełniły funkcje zostały rozwiązane umowy o pracę, zatem 22 sierpnia i 2 września 2015 r. nie mogły już być pracownikami i skutecznie założyć strukturę zakładową. Z zeznań P. W. nie wynikało, aby to on zbierał podpisy pod uchwałami. Istniały sprzeczności co do sposobu powołania struktury związkowej, dlatego Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że pozwany nie wykazał, aby doszło do utworzenia komisji zakładowej pozwanego związku przy wypełnianiu przesłanek z art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Wobec niewykazania powstania struktury zakładowej zbędne było ocenianie waloru dokumentów złożonych przez pozwanego dotyczących rzekomego wywiązywania się z obowiązku informacyjnego z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany nie wykazał naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Natomiast wnioski dowodowe zgłoszone dopiero w apelacji podlegały ograniczeniom z art. 381 k.p.c.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: 1) art. 25<sup>1</sup> ust. 1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez niezastosowanie i przyjęcie, że Komisji Zakładowej Związku Zawodowego [...] C. nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, mimo spełnienia warunków przewidzianych w ustawie o związkach zawodowych, a to zrzeszenia w dacie powstania ponad 10 członków będących pracownikami powoda przy jednoczesnym pominięciu prawa wynikającego z art. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych; 2) art. 231 i art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie faktów wynikających z przedłożonych przez pozwanego dokumentów w postaci uchwały nr 1 i nr 2 z 22 sierpnia 2015 r., dotyczących powołania struktury związkowej u powoda, zwłaszcza w kontekście zeznań świadka P. W. i przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej przewodniczącego ZZ [...] G. P., przy uwzględnieniu art. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, w kontekście braku zgody

członków Komisji Zakładowej Związku Zawodowego [...] C. na ujawnienie ich danych personalnych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na potrzebę wykładni art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w związku z art. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, w kontekście prawa pracowników będących członkami zakładowej organizacji związkowej do swobodnego dysponowania danymi osobowymi, w tym nieujawniania swoich danych osobowych pracodawcy, z obawy o możliwe negatywne następstwa w stosunku zatrudnienia wynikające z przynależności do struktur związkowych.

Powódka wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku z następujących przyczyn.

1. Związek zawodowy ma niezależność podmiotową. Zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe (art. 12 i art. 59 Konstytucji). Wolność zrzeszania w związkach zawodowych nie zależy od pracodawcy. Wolność tworzenia i działania związku zawodowego nie składa się na relację cywilnoprawną między związkiem zawodowym a pracodawcą, czyli z samej podmiotowości związku zawodowego nie wynika sprawa cywilna w rozumieniu art. 1 k.p.c.

2. Należy odróżnić dwie relacje podstawowe, pierwszą między związkiem zawodowym i pracodawcą i drugą między pracownikiem i pracodawcą. Objęta skargą kasacyjną sprawa dotyczy pierwszej relacji. Wówczas pracownik nie jest stroną. Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych zabraniała przetwarzania danych osobowych ujawniających przynależność związkową (art. 27 ust. 1). Przetwarzanie tych danych stanowiło wyjątek (art. 27 ust. 2 pkt 5 – o czym niżej). W pierwszej relacji przynależność związkowa pracownika co do zasady nie ulega ujawnieniu pracodawcy (wyjątek to wskazanie pracowników podlegających

ochronie z mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych). Inaczej może być w sprawie sądowej w drugiej relacji, czyli gdy pracownik korzysta z ochrony związkowej, bo wówczas ze względu na przedmiot sporu sam wskazuje na swój udział w związku zawodowym. Druga relacja to sprawa z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 k.p.c.).

3. W tej sprawie powództwo i zaskarżony wyrok oparto na art. 189 k.p.c., w sytuacji gdy w ujęciu procesowym powództwo o ustalenie odnosi się do prawa lub stosunku prawnego o charakterze cywilnym i nie może być redukowane do samych faktów. Sprawa cywilna w rozumieniu art. 1 k.p.c. ma szerszy zakres, gdyż prócz spraw cywilnych w ścisłym znaczeniu obejmuje również inne sprawy, do których przepisy Kodeksu postępowania cywilnego stosuje się z mocy ustaw szczególnych.

4. Art. 189 k.p.c. jest przepisem prawa procesowego, jednak sam w sobie nie stanowi podstawy materialnej (prawnej) roszczenia pracodawcy o ustalenie braku uprawnień zakładowej organizacji związkowej, bo to nie jest przedmiotem regulacji tego przepisu. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej określone są w ustawie z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i ich warunkiem nie jest powodzenie albo niepowodzenie powództwa pracodawcy przeciwko organizacji związkowej o ustalenie tych uprawnień. Również organizacja związkowa nie musi ustalać w trybie tego powództwa swoich uprawnień.

5. Był wyjątek, który jako „inne sprawy” cywilne (art. 1 k.p.c.) obejmował sprawy dotyczące reprezentatywności organizacji związkowej z art. 241<sup>17</sup> § 2 lub art. 241<sup>25a</sup> § 5 k.p. Zakres badania reprezentatywności organizacji związkowej na drodze sądowej był więc ograniczony do ściśle określonych spraw. Należy dostrzec, że nastąpiła zmiana w tym zakresie na mocy ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 1608) i sprawy dotyczące reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej i ponadzakładowych organizacji związkowych, wszczęte i niezakończone przed wejściem w życie tej ustawy, uległy umorzeniu z mocy prawa z dniem wejścia w życie tej ustawy (art. 20). Wprowadzono też zmianę w tym zakresie w ustawie o związkach zawodowych z 23 maja 1991 r. (art. 25<sup>1</sup>), która jedynie potwierdza, że poprzednio i obecnie sprawy dotyczące uprawnień zakładowej organizacji związkowej były i są sprawą cywilną, ale tylko z mocy wyraźnego wskazania ustawodawcy, tj. iż podlegają rozpoznaniu



przez sąd pracy tylko pod ściśle określonymi warunkami i tylko w ustalonym zakresie, a więc, że nadal są to sprawy „limitowane”. Nie są to sprawy cywilne ze swej natury, lecz inne sprawy do których przepisy Kodeksu postępowania cywilnego stosuje się z mocy ustawy szczególnej (art. 1 k.p.c.).

6. Regulacja generalnie oparta jest na zaufaniu do informacji zakładowej organizacji związkowej o liczbie jej członków, warunkującej uprawnienia określone w ustawie, która może być weryfikowana tylko w ściśle określonym trybie. Organizacja, która nie przedstawi w terminie informacji o liczbie członków nie ma uprawnień do czasu wykonania obowiązku informacji o liczbie członków, przedstawianej pracodawcy co 6 miesięcy (art. 25<sup>1</sup> ust. 2, 3 i 6 ustawy o związkach zawodowych). Grzywnie podlega ten, kto w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej wskazuje liczbę członków organizacji związkowej wyższą niż wynikająca ze stanu faktycznego (art. 35 ust. 2<sup>1</sup> pkt 3 ustawy o zw. zaw.). Z drugiej strony pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa mogą zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej. Wówczas zakładowa organizacja związkowa występuje do sądu rejonowego – sądu pracy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków. Sąd wydaje orzeczenie w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym (art. 25<sup>1</sup> ust. 8 ustawy o związkach zawodowych).

7. Należy więc podkreślić zakresowe i konkretne zakotwiczenie określonej sprawy sądowej w regulacji ustawy o związkach zawodowych (wyżej pkt 5 i 6), aby potwierdzić, że roszczenie o ustalenie uprawnień zakładowej organizacji związkowej nie mogło być dochodzone w trybie powództwa z art. 189 k.p.c., gdyż przepis ten sam w sobie nie stanowi ku temu prawnej podstawy. Odnosi się do spraw cywilnych w wąskim znaczeniu, do których nie należały sprawy dotyczące reprezentatywności i uprawnień zakładowych organizacji związkowych. Sprawy te były i są rozpoznawane jako sprawy cywilne z mocy szczególnej regulacji ustawy. Innymi słowy art. 189 k.p.c. nie dawał pracodawcy legitymacji czynnej w sprawie przeciwko związkowi zawodowemu o ustalenie braku uprawnień zakładowej

organizacji związkowej. Uprawnienia te uprzednio – tak jak obecnie – zależały od liczby członków.

8. Szerszym pojęciem jest prawo do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji), jednak czym innym jest samo prawo do rozpatrzenia sprawy i czym innym jest zasadność powództwa.

9. Wykładnię przyjętą w wyroku Sądu Najwyższego z 20 maja 2011 r., II PK 295/10 można uznać za precedensową, co zresztą podkreślono w jego uzasadnieniu (przy czym skarga kasacyjna pracodawcy została oddalona). Zakres stosowania art. 189 k.p.c. w relacjach między pracodawcą i związkiem zawodowym nie może być wyłączony, bo nie są wykluczone sprawy cywilne między tymi stronami.

10. Niezależnie od negatywnego stwierdzenia, że na podstawie art. 189 k.p.c. pracodawcy nie przysługuje roszczenie o ustalenie uprawnień zakładowej organizacji związkowej, nie można nie zauważyć, że również względy systemowe nie pozwalają na takie powództwo o charakterze „prewencyjnym”, z uzasadnieniem powołującym się na brak komunikacji z organizacją związkową lub na negatywną ocenę działań związkowców. Związek zawodowy ma swoją prawną podmiotowość, która może obejmować również zakładową organizację związkową (art. 15 ustawy o związkach zawodowych). Znaczenie ma liczba członków, jednak mniejsza liczba niż wymagana nie oznacza utraty podmiotowości. Sytuacja może być zmienna. Uprawnienia zależą od liczby członków, co organizacja związkowa powinna wskazać a w razie zastrzeżeń wykazać. Natomiast powództwo na podstawie art. 189 k.p.c. o ustalenie uprawnień, może powodować nawet niezamierzony skutek, wywołując niechęć lub obawy przed przystępowaniem do związku zawodowego. Ponadto istota powództwa z art. 189 k.p.c. odnosi się do trwałego ustalenia prawa lub stosunku prawnego, dlatego i z tych względów nie jest odpowiednie dla spornego przedmiotu sprawy z uwagi na zmiany w przynależności do organizacji związkowej. Akceptacja dla tego rodzaju akcji sądowej godziłaby u podstaw w wolność zrzeszenia się w związkach zawodowych. Obowiązujące przepisy nie uniemożliwiają tworzenia zakładowych organizacji związkowych zrzeszających mniej niż 10 członków, ani nie zakazują takim organizacjom prowadzenia działalności. Zakładowe organizacje związkowe, które zrzeszają

mniejszą liczbę członków spełniających wymogi określone w ustawie, mogą swobodnie prowadzić działalność, ale nie mogą wykonywać uprawnień przyznanych przez prawo zakładowym organizacjom związkowym.

11. Powyższe łączy się z kwestią ochrony danych osobowych. Można dostrzec sprzeczność w zaskarżonym wyroku, gdyż Sąd stwierdza, iż organizacja związkowa nie musi ujawniać pracodawcy nazwisk jej członków, jednak z drugiej strony warunek ich ujawnienia uznaje za uzasadniony w okolicznościach sprawy. Nie jest to prawidłowe, gdyż reguła jest jednakowa. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej zależą od liczby członków a nie od ujawnienia pracodawcy imion i nazwisk jej członków. Zmiana wprowadzona ustawą z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw potwierdza tę tezę. W postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków (art. 25<sup>1</sup> ust. 10). Jasno z regulacji tej wynika, że pracodawca nie jest uprawniony do przetwarzania danych osób wykonujących pracę zarobkową, które założyły i są członkami organizacji związkowej. Nie stanowi to novum, gdyż ograniczenie z art. 25<sup>1</sup> ust. 10 ustawy o związkach zawodowych jedynie potwierdza to, co już uprzednio wynikało z ustawy o ochronie danych osobowych z 29 sierpnia 1997 r. Ustawa ta zabraniała przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową. Przetwarzanie tych danych było dopuszczalne jako wyjątek, czyli gdy było niezbędne do dochodzenia praw przed sądem (art. 27 ust. 1 i ust. 2 pkt 5). W tym miejscu należy jeszcze raz podkreślić, że ta sprawa dotyczy relacji pracodawcy i związku zawodowego. Z ustawy nie wynikał obowiązek przekazania pracodawcy danych pracowników będących członkami związku zawodowego (por. uchwały składów powiększonych Sądu Najwyższego z 21 listopada 2012 r., III PZP 6/12 i z 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12). Wyjątek to wskazanie pracodawcy pracowników podlegających ochronie zatrudnienia na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zasadę nieujawniania danych pracowników członków związków potwierdza art. 25<sup>1</sup> ust. 10 ustawy o związkach zawodowych, stanowiący, że w postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w

imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków. Uprawnienie to – czyli do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową – nie przysługuje więc pracodawcy w sprawie wynikającej z wniesienia zastrzeżeń co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej. Wynika z tego, że warunkiem uwiarygodnienia powstania organizacji związkowej i utrzymania przez zakładową organizację związkową jej uprawnień nie było i nie jest ujawnienie pracodawcy nazwisk członków tej organizacji.

12. Od relacji pierwszej (w powyższym rozumieniu) należy oddzielić odrębne sprawy o indywidualne roszczenia pracowników przeciwko pracodawcy, przykładowo ze stosunku pracy, których zasadność zależy od ochrony związkowej. Wówczas badanie przez sąd liczby członków zakładowej organizacji związkowej w konkretnej sprawie z zakresu prawa pracy ma swoje samodzielne uzasadnienie. Jednak nawet w tych sprawach stanowiło to wyjątek. Już wcześniej powiedziano, że zakładowa organizacja związkowa ma prawo odmówić pracodawcy podania imiennej listy członków związku, nie ma natomiast prawa odmówić "wskazania" dokładnej aktualnej liczby członków związku (zob. choćby wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06 a także z 15 września 2011 r., II PK 54/11). Nie taki jest jednak przedmiot sporu w tej sprawie.

Uprawnione są zatem następujące tezy końcowe.

1. Na podstawie art. 189 k.p.c. pracodawca nie ma powództwa o ustalenie, że organizacji związkowej nie przysługiwały uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

2. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej zależą od liczby członków a nie od ujawnienia pracodawcy imion i nazwisk członków tej organizacji (art. 25<sup>1</sup> ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.).