t. LXVII, nr 1/2026 DOI 10.33226/0032-6186.2026.1.7

Dr Anna Daniluk-Jarmoniuk
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
ORCID: 0000-0003-2671-5496
e-mail: anna.daniluk-jarmoniuk@mail.umcs.pl

Ustalenie liczebności międzyzakładowej organizacji związkowej – wybrane uwagi praktyczne

Establishing the Membership Size of a Multi-Employer Trade Union – Selected Practical Issues

Streszczenie
Artykuł przedstawia praktyczną analizę problematyki ustalania liczebności międzyzakładowej organizacji związkowej w świetle znowelizowanej ustawy o związkach zawodowych. Autorka wskazuje, że liczebność związku nie jest wyłącznie kwestią statystyczną, lecz warunkuje zakres jego uprawnień, w tym reprezentatywność, liczbę osób objętych szczególną ochroną oraz wymiar zwolnień z obowiązku świadczenia pracy członków zarządu. Artykuł obejmuje przede wszystkim analizę obowiązku informacyjnego spoczywającego na organizacji związkowej, sądowy tryb weryfikacji liczby członków. Autorka analizuje również problem właściwości miejscowej sądów oraz skutki prawne orzeczeń sądowych dla statusu i uprawnień związku. W zakończeniu sformułowano postulaty *de lege ferenda*, zmierzające do zwiększenia jednolitości i przejrzystości procedury ustalania liczebności organizacji związkowych oraz zapewnienia równowagi między ochroną praw związków zawodowych a interesami pracodawców.

Słowa kluczowe
międzyzakładowa organizacja związkowa; związek zawodowy; liczebność; ustalenie liczebności; zbiorowe prawo pracy

JEL: K31

Abstract
This article offers a comprehensive analysis of the legal framework governing the determination of the membership size of a multi-employer trade union organization under the amended Polish Trade Unions Act. The author emphasizes that a union's membership figure is not merely statistical; it defines the scope of the union's rights, including representativeness, the number of officials entitled to special protection, and the extent of paid leave from work granted to members of the governing board. The article primarily addresses the analysis of the information obligation incumbent upon a trade union organization, as well as the judicial procedure for verifying the number of its members. The author also addresses issues of territorial jurisdiction and considers the effects of court rulings on the union's status and entitlements. The article concludes with *de lege ferenda* proposals aimed at increasing procedural uniformity and transparency and maintaining a fair balance between safeguarding trade union rights and protecting employers' interests.

Keywords
multi-employer trade union organization; trade union; membership size; determination of membership; collective labour law

Uwagi wstępne

Międzyzakładowe organizacje związkowe stanowią istotny element systemu reprezentacji pracowniczej w Polsce. Problematyka ustalania ich liczebności od lat stanowi przedmiot wątpliwości i sporów między organizacjami związkowymi a pracodawcami. Liczebność związku zawodowego nie ma bowiem charakteru wyłącznie statystycznego – determinuje ona zakres uprawnień danej organizacji związkowej, w tym reprezentatywność, liczbę osób objętych szczególną ochroną, a także wymiar zwolnień od świadczenia pracy przysługujących członkom zarządu. Prawidłowe określenie liczby członków pozostaje zatem kluczowe zarówno dla realizacji konstytucyjnej zasady wolności zrzeszania się (gwarantowanej art. 59 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.), jak i dla zagwarantowania stabilności stosunków prawnych kształtowanych w relacjach pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową.

Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych z 2019 r., dokonana ustawą z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1608), wprowadzająca do jej treści art. 25^1, miała na celu usunięcie dotychczasowych wątpliwości poprzez ustanowienie szczegółowej procedury

creative commons

weryfikacji liczby członków związku przez sąd pracy. Rozwiązanie to, choć długo oczekiwane, mimo intencji ustawodawcy, nie zapewnia w praktyce rzetelności i przejrzystości weryfikacji liczby członków, lecz generuje nowe wątpliwości interpretacyjne oraz zwiększa niepewność w zbiorowych stosunkach pracy.

Obowiązek informacyjny międzyzakładowej organizacji związkowej dotyczący przekazywania pracodawcy danych o liczbie jej członków nie gwarantuje wystarczającego poziomu pewności co do statusu i uprawnień związku w poszczególnych okresach sprawozdawczych oraz w przypadku nowo powstałych organizacji. Ustawodawca nie określił również wymogów formalnych co do treści takiej informacji, co skutkuje rozbieżnością w zakresie danych przekazywanych przez poszczególne związki zawodowe. Ponadto konstrukcja ustawowa wyznaczająca krąg osób oraz zasady ich wliczania do liczby członków międzyzakładowej organizacji związkowej nie zapewnia spójnego i łatwego w stosowaniu modelu, co utrudnia ustalanie liczebności i zwiększa ryzyko błędnego raportowania tej liczby pracodawcy. Wątpliwości budzą także kwestie sądowej weryfikacji liczebności międzyzakładowej organizacji związkowej – przede wszystkim zasady ustalania właściwości miejscowej sądu w sprawach, w których uczestnikami postępowania są pracodawcy, których siedziby nie znajdują się na obszarze właściwości jednego (tego samego) sądu pracy, a także rozkład ciężaru dowodu oraz zakres postępowania dowodowego, w szczególności w aspekcie przetwarzania danych osobowych dotyczących przynależności związkowej, co sprzyja powstawaniu rozbieżności orzeczniczych oraz utrudnia szybkie i jednolite ustalanie statusu organizacji związkowej.

Celem artykułu jest dogłębna analiza przepisów ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 440 (dalej: u.z.z. lub ustawa), dotyczących ustalania liczebności międzyzakładowej organizacji związkowej, z uwzględnieniem kontekstu konstytucyjnego, orzecznictwa sądów powszechnych oraz stanowisk doktryny. Podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, czy obecny mechanizm weryfikacji liczebności rzeczywiście realizuje założenie zapewnienia rzetelności i przejrzystości, czy też – przeciwnie – staje się źródłem dalszych niejasności, zwiększając obciążenia sądów pracy i wprowadzając element niepewności w stosunkach zbiorowych. W szczególności zostanie przedstawiona analiza zakresu podmiotowego i przedmiotowego obowiązku informacyjnego, trybu sądowej kontroli liczebności oraz skutków niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających z ustawy. W toku rozważań uwzględnione zostaną również postulaty *de lege ferenda*, zmierzające do wzmocnienia ochrony praw zarówno organizacji związkowych, jak i pracodawców, przy jednoczesnym poszanowaniu konstytucyjnej wolności zrzeszania się i równowagi interesów stron stosunku pracy.

Zasady ustalania liczby członków przez międzyzakładową organizację związkową

Zgodnie z art. 25^1 ust. 1 u.z.z. uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Ustawodawca wyraźnie zastrzegł zatem, że w liczebności danej organizacji związkowej mogą być uwzględniani wyłącznie pracownicy, bez względu na staż pracy, lub osoby wykonujące pracę zarobkową, pod warunkiem legitymowania się przez te osoby co najmniej 6-miesięcznym stażem pracy u pracodawcy objętego działaniem danej organizacji związkowej. Okres pracy powinien być przy tym ustalany przy uwzględnieniu potocznego sposobu liczenia terminów (uchwała SN z 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, OSNC 1992, nr 1, poz. 10)[1].

W uzasadnieniu do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw[2] przyjęto, że pozostawanie przez inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową we współpracy z pracodawcą przez okres co najmniej 6 miesięcy powoduje, że między tymi podmiotami tworzy się więź dostatecznie trwała, co pozwala na uwzględnienie tej osoby w liczbie członków organizacji związkowej, determinującej jej ustawowe uprawnienia. Należy przy tym zauważyć, że przedmiotowego wymagania ustawodawca nie stosuje wobec pracowników, gdyż trwałość stosunku pracy wynika – jego zdaniem – z ciągłości świadczenia pracy. Zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu określonej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat (jak może mieć to miejsce np. w przypadku zleceniobiorcy lub osoby samozatrudnionej), lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, podczas istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą.

Na kanwie analizowanej regulacji powstaje jednak pytanie, czy do wymaganego sześciomiesięczny okresu świadczenia pracy na rzecz pracodawcy wliczamy, w przypadku osób niebędących pracownikami, wyłącznie czas trwania aktualnie obowiązującej umowy cywilnoprawnej, czy też należy uwzględniać także poprzednie okresy zatrudnienia, bez względu na ich podstawę i ewentualne występujące przerwy. Zgadzam się z poglądem prezentowanym przez Ł. Pisarczyka, że do minimalnego stażu wliczają się wszystkie okresy wykonywania pracy zarobkowej, a zatem również praca w ramach stosunku pracy i stosunku służby (Pisarczyk, 2019, s. 271)[3]. Wynika to, w mojej ocenie, nie tylko z wykładni celowościowej[4], lecz z literalnego brzmienia przepisu – ustawodawca używa bowiem ogólnego pojęcia „praca" bez odnoszenia się do podstawy jej świadczenia. Dlatego też uważam, że pojęcie świadczenia pracy należy rozumieć szeroko, nie ograniczając wymaganego okresu jedynie do aktualnej podstawy zatrudnienia. Użycie w przywołanej regulacji czasu teraźniejszego wskazuje, iż „świadczenie" pracy ma się odbywać nieprzerwanie przez okres co najmniej sześciu miesięcy (tak również: Baran, 2019, s. 10).

Z uwagi na ściśle określony krąg osób podlegających uwzględnieniu w liczbie członków danej organizacji związkowej konieczne było doprecyzowanie zakresu stosowania ustawy do funkcjonariuszy, którym również

przysługuje prawo zrzeszania się w organizacjach związkowych. Nie są oni bowiem pracownikami – jest to stosunek służby, a nie stosunek pracy, a ze względu na charakter więzi łączącej ich z podmiotem zatrudniającym nie mogą być także zaliczeni do grupy innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową m.in. ze względu na zastrzeżenie dla tych osób warunku minimalnego okresu zatrudnienia. W ustawie przyjęto zatem, że przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z obowiązujących ich pragmatyk służbowych (art. 2 ust. 7 u.z.z.). Odpowiednie stosowanie przepisów o pracownikach oznacza, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej grupę co najmniej 10 funkcjonariuszy, bez konieczności spełnienia przez te osoby kryterium stażu, wymaganego względem innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową (art. 25^1 ust. 1 pkt 1 u.z.z. w zw. z art. 2 ust. 7 u.z.z.)[5].

Reasumując, do liczebności organizacji związkowej należy wliczać pracowników, funkcjonariuszy oraz inne osoby wykonujące pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Uzyskanie statusu zakładowej organizacji związkowej nie jest natomiast uzależnione od posiadania co najmniej 10 członków z danej (jednej) grupy, tj. nie ma wymogu zrzeszania np. co najmniej 10 pracowników. Minimalny próg liczebności może zostać osiągnięty poprzez członkostwo w związku przedstawicieli każdej z nich.

Ustalając liczebność organizacji związkowej nie uwzględnia się natomiast emerytów, rencistów, osób bezrobotnych, osób świadczących pracę bez wynagrodzenia, jak również osób wykonujących pracę zarobkową, jeżeli na dzień sprawozdawczy świadczą pracę przez okres krótszy niż 6 miesięcy. Powyższe rozwiązanie jest z jednej strony konsekwencją ustawowego rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe podmioty, a z drugiej – ma na celu zapobiegnięcie sytuacji, w której uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługiwałyby podmiotom zrzeszającym osoby, które nie pozostają w więzi (bądź trwałej więzi) z pracodawcą. Jak podkreślono w uzasadnieniu do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (druk nr 1933), tak ukształtowana regulacja prawna nie ogranicza wskazanym osobom możliwości tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich, bowiem prawo to zostało przyznane przez ustawodawcę szeroko. Stwarza ona jednak racjonalne ramy dla tej działalności, uwzględniając słuszne interesy obu stron, w szczególności konieczność pogodzenia obrony praw osób wykonujących pracę zarobkową z zapewnieniem efektywnego funkcjonowania pracodawcy, stanowiąc skuteczną ochronę przed nadużyciami. Ustawodawca nie odnosi się natomiast do kwestii wymiaru etatu poszczególnych pracowników, zatem – w przeciwieństwie m.in. do art. 34^1 u.z.z. określającego zasady partycypacji pracodawców w kosztach zatrudnienia działacza związkowego – przy ustalaniu liczby członków organizacji związkowej nie dokonuje się przeliczenia etatów na pełny wymiar czasu pracy (Pisarczyk, 2019, s. 267–268).

Istotne w tym zakresie pozostaje natomiast zastrzeżenie z art. 25^1 ust. 5 u.z.z., zgodnie z którym, jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej (czy też międzyzakładowej) organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w danej organizacji związkowej, może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej. Należy podkreślić, iż żaden przepis prawa nie ogranicza pracownikowi prawa zrzeszania się w więcej niż jeden związek zawodowy. Zakazy dodatkowego członkostwa w innej organizacji związkowej wprowadzane są natomiast przez niektóre związki zawodowe w drodze regulacji statutowych, co uważam za rozwiązanie wątpliwe prawnie, jako bezpodstawne ograniczenie konstytucyjnej wolności zrzeszania się (art. 59 Konstytucji RP)[6].

Powstaje jednak pytanie, czy i w jaki sposób organizacja związkowa może uzyskać informację o członkostwie danej osoby zrzeszonej w jej strukturach w innej organizacji związkowej działającej u pracodawcy. Międzyzakładowa organizacja związkowa w zakresie swoich kompetencji określonych w przepisach prawa pracy i ustawie o związkach zawodowych jest administratorem danych swoich członków. Powyższe oznacza, że na związku zawodowym ciążą obowiązki administratora wynikające z przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.Urz. UE L 119, z 2016, s. 1 ze zm.), a więc w szczególności: posiadanie odpowiedniej podstawy prawnej do przetwarzania danych poszczególnych osób, realizacja obowiązków informacyjnych, przetwarzanie danych zgodnie z zasadami minimalizacji, adekwatności do celu, poufności i ograniczenia przechowywania.

W mojej ocenie, organizacja związkowa nie może zobowiązać swoich członków do udzielania informacji o ewentualnym dodatkowym członkostwie wraz z podaniem nazwy organizacji związkowej. Z pewnością podstawy prawnej do przetwarzania tego rodzaju danych nie może stanowić wspomniany art. 25^1 ust. 5 u.z.z., który odnosi się jedynie do kwestii wyboru jednej konkretnej organizacji związkowej, celem umożliwienia zaliczenia danej osoby do liczby jej członków. Wobec powyższego, jedynym działaniem, jakie może podjąć organizacja związkowa, w celu rzetelnego i zgodnego ze stanem faktycznym i prawnym ustalenia swojej liczebności, jest odebranie od zrzeszonych w niej osób stosownego oświadczenia o wyborze tej organizacji, zgodnie z art. 25^1 ust. 5 u.z.z. Ustawodawca nie określa przy tym, w jaki sposób to „wskazanie" konkretnej organizacji związkowej ma nastąpić, nie zastrzega żadnej formy prawnej dla tej czynności. Należy zatem przyjąć, iż wybór organizacji związkowej może nastąpić w dowolny, aczkolwiek wyraźny i weryfikowalny sposób, np. poprzez złożenie pisemnego oświadczenia, w treści którego

członek danej organizacji wskazuje tę konkretną organizację związkową jako organizację, w której ma być uwzględniane jego członkostwo dla potrzeb ustalenia jej liczebności. Treść takiego oświadczenia woli może np. stanowić część opracowanej przez związek zawodowy deklaracji członkowskiej, z zastrzeżeniem jednakże warunku dobrowolności jego złożenia.

Z powyższej regulacji wynika jednoznacznie, że w przypadku, gdy dana osoba jest członkiem kilku związków zawodowych może być uwzględniona jako członek wyłącznie tej organizacji, którą wskazała (w swoim oświadczeniu), *a contrario*, jeżeli dana osoba takiego wskazania (oświadczenia) nie dokonała którejkolwiek z działających organizacji, nie może zostać wliczona do liczby członków żadnej z nich. W przypadku natomiast złożenia oświadczenia do więcej niż jednej organizacji związkowej, powinna zostać uwzględniona w tej, którą wskazała jako pierwszą, jeżeli jej oświadczenie woli nie zostało przez nią skutecznie odwołane[7]. W mojej ocenie, przedmiotowego wymogu nie może zastąpić regulacja statutowa ustanawiająca zakaz przynależności do innej organizacji związkowej. Zastrzeżenie to może bowiem rodzić jedynie konsekwencje na płaszczyźnie stosunku członkostwa w strukturach danej organizacji związkowej, tj. możliwości ewentualnego jego pozbawienia, nie może natomiast być traktowane jako *sui generis* „klauzula wyboru" w rozumieniu art. 25^1 ust 5 u.z.z. Przypisywanie bowiem oświadczeniu woli danej osoby, deklarującej jedynie chęć wstąpienia do danej organizacji związkowej, skutku (mającego wynikać z powołanego brzmienia statutu) w postaci jednoczesnego wyboru tej organizacji w rozumieniu art. 25^1 ust. 5 u.z.z. jest nieuprawnione i sprzeczne z jej intencją i treścią złożonego oświadczenia woli.

Z kolei w przypadku nieposiadania przez organizację związkową oświadczenia woli jej członka o wskazaniu tej organizacji w trybie art. 25^1 ust. 5 u.z.z., uważam za wysoce ryzykowne wliczanie takiej osoby do liczby jej członków. Organizacja związkowa nie jest bowiem w stanie samodzielnie ustalić statusu ewentualnego podwójnego członkostwa danej osoby na określony dzień sprawozdawczy. Oczywiście takie podejście może skutkować podaniem pracodawcy w informacji półrocznej zaniżonej liczebności związku w stosunku do tej rzeczywiście posiadanej. Organizacja związkowe może jednak w takim przypadku wystąpić, z własnej inicjatywy, z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków przez sąd pracy, w trybie art. 25^1 ust. 8 zd. drugie u.z.z. Wydaje się zresztą, że jest to *de facto* jedyna racjonalna sytuacja, gdy organizacja związkowa miałaby interes prawny w samodzielnym wystąpieniu o weryfikację podanej przez siebie liczebności.

Powyższe ostrożnościowe działanie organizacji związkowej jest o tyle zasadne, że bezpodstawne zawyżenie liczebności związku może wiązać się z odpowiedzialnością karną tzw. działaczy związkowych. Zgodnie bowiem z art. 35 ust. 2^1 pkt 3 u.z.z. kto w związku z pełnioną funkcją związkową w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej organizacji związkowej lub reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w informacji, o której mowa w art. 25^1 ust. 2 lub 3 lub w art. 34^1 ust. 2 lub we wniosku, o którym mowa w art. 25^2 ust. 2, podaje lub na podstawie art. 34^2 ust. 1 wskazuje liczbę członków organizacji związkowej wyższą niż wynikająca ze stanu faktycznego podlega grzywnie.

Na mocy art. 34 u.z.z. powyższe regulacje, a tym samym poczynione na kanwie powołanych przepisów rozważania, mają zastosowanie także do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, przy czym, przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25^1 ust. 1 u.z.z., oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1 u.z.z., uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Należy zatem przyjąć, że minimalny próg 10 członków, wymagany dla posiadania przez międzyzakładową organizację związkową statusu i uprawnień zakładowej organizacji związkowej, należy ustalać nie w oparciu o liczbę członków zatrudnionych u danego pracodawcy, lecz biorąc pod uwagę łączną liczbę członków zrzeszonych u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem. I tu w pełni zgadzam się z poglądem J. Żołyńskiego, że nadanie międzyzakładowej organizacji związkowej statusu zakładowej organizacji związkowej, bez względu na liczbę członków zatrudnionych u danego pracodawcy, jest rozwiązaniem wadliwym. Trudno bowiem znaleźć uzasadnienie dla przyznania międzyzakładowej organizacji związkowej, która zrzesza np. 1 pracownika danego pracodawcy, identycznych praw z tymi, jakie ma organizacja związkowa zrzeszająca kilkuset pracowników. Dlatego też za właściwe należałoby uznać nadanie międzyzakładowej organizacji związkowej statusu zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy dopiero w sytuacji, gdy związek ten będzie zrzeszał co najmniej 10 członków będących jego pracownikami (Żołyński, 2014, s. 34).

De lege lata międzyzakładowa organizacja związkowa posiada uprawnienia zakładowej organizacji związkowej wówczas, gdy (i) spełnia ustawowo wymagany liczbowy i „rodzajowy" warunek *sine qua non* przysługiwania tych uprawnień, tj. zrzesza co najmniej 10 członków o statusie określonym w art. 25^1 ust. 1 u.z.z., zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych zakresem jej działania oraz (ii) informuje pracodawcę, w ustawowym terminie, o spełnianiu tego warunku.

Obowiązek informacyjny i skutki jego naruszenia

W celu wykazania statusu i uprawnień zakładowej organizacji związkowej, a jednocześnie dalszego ich utrzymania, międzyzakładowa organizacja związkowa co 6 miesięcy przedstawia pracodawcy informację o liczbie członków – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, z zastrzeżeniem, iż w przypadku gdy została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków w terminie 2 miesięcy

od dnia jej utworzenia, według stanu na dzień złożenia informacji (art. 25^1 ust. 2 i 3 u.z.z.). Co istotne, zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na posiadane uprawnienia (art. 25^1 ust. 11 zd. drugie u.z.z.).

Analizując obowiązek informacyjny międzyzakładowej organizacji związkowej należy w pierwszej kolejności odpowiedzieć na pytanie, czy – z uwagi na brzmienie cytowanego wyżej art. 34 ust. 2 u.z.z. – w przedstawianej pracodawcy informacji półrocznej międzyzakładowa organizacja związkowa wskazuje jedynie ogólną, łączną liczbę członków zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem, czy też jest zobowiązana wskazać także liczbę członków zatrudnionych u każdego z nich z osobna. W mojej ocenie – i pogląd ten zdaje się potwierdzać także zaobserwowana praktyka stosowana przez wybrane międzyzakładowe organizacje związkowe – międzyzakładowa organizacja związkowa, w ramach realizacji ustawowego obowiązku informacyjnego, powinna podać pracodawcy co najmniej dwie dane – ogólną liczbę członków zrzeszonych w jej strukturach oraz liczbę członków będących pracownikami (osobami świadczącymi pracę zarobkową) u pracodawcy, któremu przedkłada informację o liczebności. Podstawę prawną do uzyskania przez pracodawcę tego rodzaju informacji stanowić może bowiem m.in. art. 25^3 u.z.z. określający próg reprezentatywności oraz art. 30 ust. 6 i 7 u.z.z., który ustanawia dla reprezentatywnych organizacji związkowych dodatkowy warunek zrzeszania minimalnej liczby członków będących pracownikami danego pracodawcy. Niemniej jednak uważam za zasadne, aby międzyzakładowa organizacja związkowa w informacji półrocznej wykazywała odrębnie liczbę swoich członków zatrudnionych u każdego z pracodawców objętych zakresem jej działania. Pozwoli to pracodawcy na wstępną weryfikację tej informacji, a w przypadku powzięcia wątpliwości co do jej rzetelności lub zgodności ze stanem faktycznym, podjęcie decyzji o złożeniu zastrzeżeń w trybie art. 25^1 ust. 7 u.z.z.[8] Przychylam się ponadto do poglądu Ł. Pisarczyka, że z uwagi na posługiwanie się przez pracodawcę dwiema konstrukcjami reprezentatywności – ogólną i pracowniczą, zasadne jest wyszczególnienie w informacji półrocznej oddzielnie liczby pracowników oraz innych osób wykonujących pracę zarobkową (Pisarczyk, 2019, s. 277).

Ustawodawca wyraźnie zastrzega datę, na jaką związek zawodowy zobowiązany jest ustalić i wskazać swoją liczebność – 30 czerwca i 31 grudnia. Przedstawienie zatem pracodawcy informacji o liczebności ustalonej na inną datę nie stanowi, w mojej ocenie, realizacji obowiązku informacyjnego, a tym samym powinno być traktowane jako nieprzedstawienie informacji półrocznej w ogóle z wynikającymi z tego faktu konsekwencjami – w postaci utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej do czasu realizacji obowiązku zgodnie z ustawą.

W tym miejscu należy także wskazać na problem informowania o swojej liczebności przez nową międzyzakładową organizację związkową, która funkcjonuje w innych zakładach pracy, lecz dopiero obejmuje swoim działaniem danego pracodawcę. Powstaje pytanie, czy powinna ona wskazać liczbę swoich członków już w pierwszym piśmie informującym danego pracodawcę o objęciu go swoim działaniem, czy też – zgodnie z dyspozycją art. 25 ust. 2 u.z.z. – dopiero na ostatni dzień danego półrocza, czy może stosujemy w takim przypadku regulacje z art. 25^1 ust. 3 u.z.z., a zatem pierwszą informację o liczbie członków będzie zobowiązana złożyć w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia. W mojej ocenie, w analizowanym przypadku organizacja międzyzakładowa ma dwa miesiące na przekazanie informacji o liczbie członków, licząc od dnia przystąpienia do niej pierwszej osoby zatrudnionej u nowego pracodawcy. Niemniej jednak uważam, że międzyzakładowa organizacja związkowa powinna zrealizować obowiązek informacyjny już w piśmie informującym pracodawcę o objęciu go swoim zakresem działania. W przeciwnym razie powstaje bowiem pytanie, jaki status należy przypisać tej organizacji do czasu złożenia stosownej informacji, tj. czy powinna być uznana za zakładową organizację związkową ze wszystkimi konsekwencjami i przysługującymi jej uprawnieniami, w szczególności obowiązkiem pracodawcy konsultowania tzw. specyficznych źródeł prawa pracy.

Ustawodawca przewidział czasową (do czasu wykonania obowiązku) utratę uprawnień zakładowej organizacji związkowej jedynie w dwóch przypadkach – w przypadku nieprzedstawienia przez daną organizację informacji o jej liczebności na koniec danego półrocza, oraz – w przypadku nowo utworzonej organizacji związkowej – w przypadku niepoinformowania pracodawcy o liczbie członków w terminie 2 miesięcy do dnia jej utworzenia (art. 25^1 ust. 6 u.z.z.). Na kanwie prowadzonych rozważań można, jak się wydaje, zasadnie przywołać argumentację Sądu Najwyższego, który orzekał co prawda na gruncie poprzedniego stanu prawnego, gdzie przepisy ustawy o związkach zawodowych nie nakładały na organizację związkową obowiązku informowania pracodawcy o stanie liczbowym w okresie wcześniejszym, tj. między dniem jej powstania a końcem kwartału, w którym dana organizacja powstała, jednakże zaprezentowane w uzasadnieniu wyroku stanowisko można, w mojej ocenie, pomocniczo odnieść również do analizowanej sytuacji. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 2 marca 2012 r. skonstatowano, że z przepisów ustawy o związkach zawodowych nie wynika domniemanie, iż we wskazanym okresie zakładowa organizacja związkowa liczy mniej niż 10 członków (będących pracownikami), a co za tym idzie, nie można przyjąć, iż nie posiada uprawnień zakładowej organizacji związkowej (wyrok SN z 2 marca 2012 r., I PK 120/11, OSNP 2013, nr 3–4, poz. 28).

Problem jednak w tym, że składając informację o swojej liczebności w okresie dwumiesięcznym organizacja związkowa ustala liczbę członków na dany konkretny dzień. Wskazana ilość członków nie musi być – i najczęściej zapewne nie jest – taka sama we wcześniejszym okresie. Organizacja związkowa może przedłużać, do maksymalnego okresu 2 miesięcy, realizację obowiązku przedłożenia pracodawcy informacji o swojej liczebności, celem zrzeszenia jak największej liczby członków

i uzyskania tym samym uprawnień zakładowej organizacji związkowej bądź reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Nie można bowiem wykluczyć sytuacji, że również w przypadku międzyzakładowej organizacji związkowej jej liczebność spadnie poniżej 10 osób o statusie określonym w art. 25^1 ust. 1 u.z.z. Po drugie, liczebność wskazana w takiej informacji rzutuje na jej uprawnienia na okres dopiero po udzieleniu pracodawcy tej informacji, a nie wstecz. Zatem tak naprawdę pracodawca nie wie na jej podstawie i czy w ogóle powinien był współpracować z tą organizacją we wcześniejszym okresie.

Z uwagi na fakt, że omawiana powyżej kwestia budzi znaczące wątpliwości, a jednocześnie pozostaje dla pracodawcy niezmiernie istotna w kontekście obowiązku współdziałania z organizacją związkową o wątpliwym statusie, uważam, że wymaga ona interwencji legislacyjnej poprzez wprowadzenie zastrzeżenia, iż w analizowanym przypadku organizacji związkowej nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania obowiązku informacyjnego. *De lege lata* należy natomiast przyjąć, że organizacja związkowa posiada we wskazanym okresie uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

Niezależnie od powyższego, przedstawienie przez organizację związkową informacji o liczebności w terminie 2 miesięcy nie wyłącza obowiązku złożenia przez tę organizację stosownej informacji także na ostatni dzień danego półrocza. Nieprzedstawienie przez organizację związkową informacji o liczbie jej członków w terminie określonym w art. 25^1 ust. 2 i 3 u.z.z. skutkuje utratą uprawnień zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku. Skutek ten nie został ograniczony wyłącznie do uprawnień przyznanych na mocy art. 26–33 u.z.z. lecz rozciąga się na wszystkie uprawnienia związkowe przysługujące danej organizacji związkowej na podstawie innych ustaw czy regulacji układowych (Baran, 2019, s. 9). Tym samym nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia stosownej informacji (wyrok SN z 25 kwietnia 2014 r., II PK 201/13, LEX nr 1467123). Uprawnienia te restytuują się jednak z dniem wykonania obowiązku informacyjnego.

Ustawodawca nie zastrzegł natomiast formy przedstawienia informacji, wobec powyższego należy przyjąć, iż obowiązek ten może być realizowany w dowolnej formie[9] – pisemnej (art. 78 § 1 k.c.), elektronicznej (78^1 § 1 k.c.), czy w formie dokumentowej (art. 77^2 k.c.).. Jednakże, pomimo braku wyraźnego zastrzeżenia ustawodawcy, organizacja związkowa nie powinna przedstawiać informacji o liczebności w formie ustnej – wynika to pośrednio z art. 25^1 ust. 4 u.z.z., zgodnie z którym informacja o liczebności organizacji związkowej jest udostępniana przez pracodawcę do wglądu innej działającej u niego organizacji związkowej na pisemny wniosek tej organizacji. Tekst musi zostać utrwalony tak, by możliwe było zapoznanie się z jego treścią.

W tym miejscu należy również podkreślić, że inna organizacja związkowa ma jedynie prawo „wglądu" do informacji przekazanej pracodawcy przez dany związek zawodowy. Przy tak sformułowanym brzmieniu przepisu pracodawca nie ma obowiązku, a w mojej ocenie również prawa, kopiowania, czy przesyłania tej informacji do pozostałych organizacji związkowych. Co istotne, ustawodawca nie określa przy tym terminu, w którym takie udostępnienie powinno nastąpić. Z uwagi jednak na przewidziane w ustawie o związkach zawodowych uprawnienie organizacji związkowych do zgłaszania zastrzeżeń co do liczebności innej organizacji działającej u pracodawcy, w terminie 30 dni od przedstawienia pracodawcy stosownej informacji, powinno to nastąpić niezwłocznie, tak aby realnie umożliwić związkowi skorzystanie z tego prawa (Baran, 2019, s. 10). Uważam zatem, że nie ma tu zastosowania termin 30 dni, określony w art. 28 ust. 2 u.z.z. Przepis art. 25^1 ust. 4 u.z.z. stanowi bowiem samodzielną podstawę prawną do pozyskania od pracodawcy informacji o liczebności innej organizacji związkowej. Pracodawca powinien poinformować organizację związkową także o dacie wpłynięcia takiej informacji. Należy ponadto pamiętać, że nieudostępnienie do wglądu pisma o liczebności danej organizacji związkowej może zostać zakwalifikowane jako utrudnianie wykonywania działalności związkowej, zagrożone karą grzywny lub ograniczenia wolności (tak również: Baran, 2019, s. 10).

Sądowa kontrola liczebności międzyzakładowej organizacji związkowej

Po uzyskaniu od międzyzakładowej organizacji związkowej informacji o liczbie jej członków, według stanu na dzień 30 czerwca lub 31 grudnia danego roku, w przypadku powzięcia wątpliwości co do prawdziwości twierdzeń w niej zawartych, pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa mogą zgłosić pisemne zastrzeżenie co do podanej liczebności w terminie 30 dni od dnia przedstawienia informacji, zgodnie z art. 25^1 ust. 7 u.z.z. Ustawodawca wymaga dla tej czynności zachowania formy pisemnej, nie zastrzegając jednocześnie rygoru nieważności ani nie określając skutku prawnego, którego zaistnienie byłoby uzależnione od dochowania tej formy. Należy zatem przyjąć, że wskazana forma pisemna (zwykła) została zastrzeżona wyłącznie dla celów dowodowych (art. 73 § 1 k.c. oraz art. 74 § 1 k.c.)[10].

Oba uprawnione podmioty, tj. pracodawcę i organizację związkową obowiązuje ten sam 30-dniowy termin na wniesienie ewentualnych zastrzeżeń, liczony od tej samej daty, tj. od daty przedstawienia pracodawcy przez daną organizację związkową informacji o liczbie jej członków. Data udostępnienia tej informacji przez pracodawcę pozostaje przy tym bez znaczenia dla zachowania przez organizację związkową terminu do wniesienia zastrzeżeń, w trybie art. 25^1 ust. 7 u.z.z. Termin 30 dni należy uznać za termin zawity, jego przekroczenie powoduje, że stosowne uprawnienie wygasa, a zastrzeżenie co do liczebności nie wywoła skutków prawnych (Pisarczyk, 2019, s. 280–281). Zgłoszenie przez organizację związkową zastrzeżeń co do liczebności innego związku powinno – w imię lojalności partnerów społecznych, przejrzysto-

ści stosunków zbiorowych oraz ochrony prawidłowości działań pracodawcy – wiązać się z poinformowaniem o tym fakcie pracodawcy jako podmiotu bezpośrednio dotkniętego skutkami ustalenia (bądź zakwestionowania) liczebności.

W przypadku złożenia skutecznego zastrzeżenia przez uprawniony podmiot, organizacja związkowa, wobec której zostało ono dokonane, chcąc utrzymać uprawnienia zakładowej organizacji związkowej powinna wystąpić do sądu rejonowego – sądu pracy, właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy, z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków na określony dzień sprawozdawczy, w terminie 30 dni od dnia otrzymania zastrzeżenia. Jeżeli zastrzeżenie zostało zgłoszone przez kilka uprawnionych podmiotów, termin ten należy liczyć od doręczenia pierwszego z nich, a sprawa powinna być rozpoznawana łącznie.

Należy jednak zauważyć, że niezachowanie terminu i wystąpienie przez organizację związkową z wnioskiem o ustalenie jej liczebności po upływie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia nie wywołuje dla wnioskodawcy żadnych negatywnych skutków procesowych – nie skutkuje np. jego oddaleniem. Uchybienie terminowi rodzi natomiast skutki materialnoprawne – organizacji związkowej nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku (art. 25^1 ust. 8 i 9 u.z.z.). Złożenie wniosku restytuuje natomiast uprawnienia organizacji jedynie ze skutkiem *ex nunc* (tak m.in.: Dörre-Kolasa, 2021, s. 296; Baran, 2019, s. 10). Dlatego też, w mojej ocenie, organizacja związkowa powinna każdorazowo poinformować pracodawcę o fakcie i dacie złożenia do sądu wniosku o ustalenie jej liczebności.

Postępowanie zainicjowane wnioskiem organizacji związkowej toczy się w trybie przepisów o postępowaniu nieprocesowym przed sądem rejonowym – sądem pracy właściwym dla siedziby pracodawcy (art. 25^1 ust. 8 u.z.z.). Problem pojawia się jednak w przypadku, gdy międzyzakładowa organizacja związkowa obejmuje swoim działaniem pracodawców, których siedziby nie znajdują się na obszarze właściwości jednego sądu i pracodawcy ci (lub którykolwiek z nich) złożą zastrzeżenia do przedstawionej im przez tę organizację liczebności. Powstaje wówczas pytanie, czy organizacja związkowa powinna złożyć wniosek do każdego właściwego dla danego pracodawcy sądu oddzielnie, co w zasadzie mogłoby skutkować ustaleniem liczebności tej organizacji odmiennie w każdym z zainicjowanych postępowań, czy też możliwe jest ustalenie jednego sądu właściwego dla wszystkich tych spraw. Przychylam się do stanowiska J. Witkowskiego, iż w takim przypadku międzyzakładowa organizacja związkowa powinna złożyć wniosek o ustalenie jej liczebności do sądu rejonowego właściwego ze względu na jej siedzibę (Witkowski, 2019, s. 10). W postępowaniu nieprocesowym obowiązuje zasada, że właściwy miejscowo jest sąd miejsca zamieszkania wnioskodawcy, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej (art. 508 § 1 k.p.c.). Trudno uznać art. 25^1 ust. 8 u.z.z. za taki przepis, skoro w istocie nie rozstrzyga tej kwestii. Powołana regulacja Kodeksu postępowania cywilnego nie określa jednakże właściwości miejscowej, w sytuacji gdy wnioskodawcą jest osoba prawna lub jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej. W związku z powyższym, na mocy odesłania zawartego w art. 13 § 2 k.p.c. należy stosować art. 30 k.p.c. a tym samym, właściwość sądu ustalać stosownie do miejsca siedziby wnioskodawcy (Pruś, 2022, Lex).

Wniosek o ustalenie liczby członków sąd rozpoznaje w składzie jednego sędziego (art. 47§ 1 w zw. z art. 13 § 2 k.p.c.), co do zasady na posiedzeniu niejawnym, jednakże może podjąć decyzję o wyznaczeniu rozprawy, jeśli uzna to za konieczne (art. 514 § 1 k.p.c.).

Należy ponadto zauważyć, że spór wywołany wnioskiem z art. 25^1 ust. 8 u.z.z. należy traktować jako sprawę ze stosunków z zakresu prawa pracy, w rozumieniu art. 1 k.p.c., do której z mocy wyraźnego odesłania zastosowanie mają przepisy regulujące postępowanie nieprocesowe. Na gruncie postępowania nieprocesowego sprawa taka posiada status sprawy z zakresu prawa pracy (postanowienie SN z 9. kwietnia 2025 r., II PSKP 2/25, LEX nr 3864313).

Formułując żądanie organizacja związkowa powinna wnosić o ustalenie liczebności, według stanu na ostatni dzień danego półrocza, bez wskazywania konkretnej liczby członków. Ponadto wniosek organizacji związkowej powinien czynić zadość przepisom o pozwie, z tą różnicą, że zamiast pozwanego należy wymienić zainteresowanych w sprawie (art. 511 § 1 k.p.c.). W tym miejscu powstaje kluczowa wątpliwość kogo należy uznać za zainteresowanego w sprawie o ustalenie liczebności międzyzakładowej organizacji związkowej. Zgodnie z art. 510 § 1 k.p.c. zainteresowanym w sprawie jest każdy, czyich praw dotyczy wynik postępowania, może on wziąć udział w każdym stanie sprawy aż do zakończenia postępowania w drugiej instancji. Jeżeli weźmie udział, staje się uczestnikiem postępowania.

O możliwości wzięcia udziału w postępowaniu przez inne, niż wnioskodawca, osoby decyduje zatem posiadanie statusu zainteresowanego, którego wykładnikiem jest interes prawny. Interes prawny uzasadniający uczestniczenie w postępowaniu nieprocesowym łączy się na ogół z potrzebą uregulowania następstw prawnych określonego zdarzenia. Zainteresowanie wynikiem postępowania obejmuje zarówno bezpośredni, jak i pośredni interes uzasadniający udział w postępowaniu (gdy prawo lub fakt prawotwórczy pozostają w związku z przedmiotem postępowania, a postępowanie to ma na nie wpływ). Reasumując zatem status zainteresowanego obejmuje każdego, kogo wynik postępowania choćby zaledwie dotyka (postanowienie SN z 16 lutego 1963 r., III CR 195/62, OSNC 1964, nr 1, poz. 19).

Dlatego też, w mojej ocenie, zainteresowanym w sprawie o ustalenie liczebności międzyzakładowej organizacji związkowej jest każdy pracodawca, który został objęty jej działaniem, niezależnie od tego czy wniósł zastrzeżenia co do liczby członków podanej w informacji półrocznej. Wynik postępowania, tj. ustalenie rzeczywistej liczby członków międzyzakładowej organizacji związkowej wpływa bowiem na sytuację prawną każdego z nich, gdyż determinuje status tej organizacji jako

zakładowej organizacji związkowej i wynikające z tego uprawnienia – zarówno samej organizacji, jak i jej członków. Od liczebności danej organizacji związkowej zależy bowiem m.in. obowiązek współdziałania z nią przez pracodawcę, reprezentatywność (art. 25^3 ust. 1 i 2 u.z.z.), wymiar zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy członków zarządu (art. 31 ust. 1 w zw. z art. 34 ust. 2 u.z.z.), a także liczba członków objętych szczególną ochroną (art. 34^2 u.z.z.). Przyjęcie odmiennej koncepcji prowadziłoby do stanu, w którym u poszczególnych pracodawców przyjmowano by różną liczebność tej samej międzyzakładowej organizacji związkowej, a w konsekwencji każdy z nich odmiennie określałby zakres jej uprawnień (m.in. wymiar zwolnień od pracy czy liczbę osób objętych szczególną ochroną). Co więcej, w skrajnym – i tym bardziej nie do zaakceptowania – przypadku, wobec pracodawców będących uczestnikami postępowania organizacja ta utraciłaby status zakładowej organizacji związkowej na skutek ustalenia przez sąd liczebności poniżej progu wskazanego w art. 251 ust. 1 w zw. z art. 34 ust. 1 u.z.z., podczas gdy wobec pozostałych pracodawców status ten pozostałby zachowany.

Sąd powinien zatem wezwać wnioskodawcę do wskazania zainteresowanych w sposób umożliwiający ich wezwanie do udziału w sprawie. Jednocześnie, mając na uwadze, że sąd wzywa zainteresowanych z urzędu, powinien wykorzystać wszelkie dostępne środki służące ich ustaleniu. W konsekwencji zobowiązanie do wskazania zainteresowanych może zostać skierowane również do pozostałych uczestników postępowania. Jeżeli natomiast żaden z uczestników nie wykona tego zobowiązania, postępowanie może ulec zawieszeniu na podstawie art. 177 § 1 pkt 6 w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. (Kunicki, 2020, kom. do art. 510 k.p.c.).

Każdy uczestnik postępowania nieprocesowego ma interes prawny w tym, żeby wzięły w nim udział wszystkie osoby zainteresowane (postanowienie SN z 13 maja 1969 r., II CZ 43/69, OSNCP 1970/4, poz. 63). Sąd, w tym również sąd drugiej instancji, z urzędu powinien czuwać w toku całego postępowania nad tym, aby w sprawie brali udział wszyscy zainteresowani, ale też nad tym, aby uczestnikami nie były osoby niezainteresowane w rozumieniu art. 510 § 1 k.p.c. Co jednak istotne, niewzięcie przez zainteresowanego udziału w sprawie rozpoznawanej w postępowaniu nieprocesowym, co do zasady, nie powoduje nieważności postępowania. Z drugiej strony przyznanie statusu uczestnika postępowania osobie, która nie jest zainteresowana wynikiem sprawy, nie oznacza, że uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (Turczyn, 2024, kom. do art. 510).

Jeżeli natomiast sąd odmówi osobie zgłaszającej się lub uczestniczącej w dotychczasowym postępowaniu dopuszczenia jej do udziału w sprawie, zażalenie na powyższe postanowienie może wnieść zarówno ta osoba, jak i każdy inny uczestnik postępowania nieprocesowego (Kunicki, 2020, kom. do art. 510 k.p.c.). Na postanowienie sądu drugiej instancji oddalające zażalenie na postanowienie sądu pierwszej instancji niedopuszczające do udziału w sprawie nie przysługuje skarga kasacyjna (postanowienie SN z 6 grudnia 2019 r., I CZ 89/19, LEX nr 2772530, oraz postanowienie SN z 20 lutego 2020 r., III CZ 49/19, LEX nr 2784756), ani zażalenie (art. 394^1 oraz art. 394^2 k.p.c.). Postanowienie sądu drugiej instancji odmawiające dopuszczenia do udziału osoby zgłaszającej się w charakterze uczestnika jest zatem orzeczeniem definitywnie kończącym postępowanie w sprawie w stosunku do tej osoby lub podmiotu.

Niezależnie od przedstawionej wyżej argumentacji, tj. nawet w przypadku uznania, że uczestnikami postępowania są wyłącznie wnioskodawca i pracodawcy, którzy we właściwym trybie i terminie zakwestionowali liczebność danej międzyzakładowej organizacji związkowej, w mojej ocenie, sąd – działając zgodnie z dyspozycją art. 34 ust. 2 u.z.z. – jest zobowiązany badać liczbę członków zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji jednakowo, tj. z uwzględnieniem kryteriów określonych w art. 25^1 ust. 1 i 5 u.z.z. Powinien zatem w pierwszej kolejności ustalić, czy członek międzyzakładowej organizacji związkowej posiada u danego pracodawcy status pracownika lub innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową przez okres co najmniej 6 miesięcy, aktualny na ostatni dzień danego okresu sprawozdawczego.

Zgodnie z podstawową regułą dowodową ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Procesowym uzupełnieniem tak rozumianej zasady rozkładu ciężaru dowodu jest regulacja art. 232 k.p.c. (w zw. z art. 13 § 2 k.p.c.), w myśl której strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może również dopuścić dowód niewskazany przez stronę. Przepis art. 232 k.p.c. w sposób wyraźny stanowi zatem, że to strony są obowiązane wskazać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez strony jedynie wyjątkowo, jeżeli z materiałów sprawy wynika, że dopuszczenie z urzędu dowodów jest szczególnie uzasadnione lub oczywiste (wyrok SA w Szczecinie z 1 grudnia 2020 r., III AUa 335/20, LEX nr 3118426).

Odnosząc powyższe regulacje do postępowania nieprocesowego w sprawie o ustalenie liczby członków międzyzakładowej organizacji związkowej należy zauważyć, że zarówno ciężar dowodu, jak i inicjatywna dowodowa spoczywają na wnioskodawcy, tj. organizacji związkowej, która zainicjowała postępowanie. Zakres dowodów często będzie determinowany wewnętrznymi regulacjami statutowymi. Międzyzakładowa organizacja związkowa powinna zatem przedłożyć sądowi swój statut oraz pełną dokumentację dotyczącą jej członków. W głównej mierze będą to deklaracje członkowskie, uchwały o przyjęciu w poczet członków lub stosowne wpisy do protokołu (w zależności od postanowień statutowych), oświadczenia składane w trybie art. 25^1 ust. 5 u.z.z., potwierdzenia opłaty składek przez poszczególnych członków (jeżeli statut związku przewiduje np. skutek w postaci automatycznej utraty członkostwa w przypadku niepłacenia składek przez określony czas). Przedstawione wyżej dowody należy niewątpliwie uznać za niezbędne, jednak

niewystarczające dla ustalenia przez sąd rzeczywistej liczby członków danej międzyzakładowej organizacji związkowej. Do liczby tej bowiem, jak wyżej wskazano, mogą zostać wliczone wyłącznie osoby o statusie określonym w art. 25^1 ust. 1 u.z.z. Wątpliwe jest przy tym, aby organizacja związkowa każdorazowo przed upływem danego okresu sprawozdawczego weryfikowała w sposób rzetelny status pracowniczy swoich członków. Nie ma ona np. możliwości wystąpienia do pracodawcy o udostępnienie listy pracowników, a tym bardziej o potwierdzenie faktu zatrudniania konkretnych osób. Często zatem organizacje związkowe wprowadzają zastrzeżenia dla swoich członków o konieczności informowania o ustaniu stosunku zatrudnienia (np. w treści statutów lub deklaracji członkowskich) i zakładają, że wobec braku stosownej informacji dana osoba nie utraciła takiego statusu, a zatem może zostać uwzględniona w informacji przekazywanej pracodawcy. Trudno jednakże uznać taką informację za rzetelną i wiarygodną.

Dlatego też uważam, że w postępowaniu o ustalenie liczebności międzyzakładowej organizacji związkowej, sąd jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany wystąpić do wszystkich pracodawców objętych jej działaniem o przedstawienie listy pracowników lub innych osób świadczących pracę zarobkowo przez okres co najmniej 6 miesięcy, aktualną na dany dzień sprawozdawczy. Oczywiście tego rodzaju wniosek dowodowy może złożyć każdy uczestnik postępowania. Pomimo wskazanej wyżej reguły dowodowej i rozkładu ciężaru dowodu, pracodawca nie powinien bowiem pozostawać bierny. To w jego interesie w głównej mierze leży ustalenie przez sąd rzeczywistej, tj. zgodnej ze stanem faktycznym i prawnym liczby członków działającej u niego organizacji związkowej.

Przedmiotem dowodu są fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.), a „istotność" ta wynika z przedmiotu postępowania i wiąże się z twierdzeniami faktycznymi stron. Powoływane fakty powinny mieć przy tym znaczenie prawne. O tym, jakie okoliczności – jako istotne – wymagają wyjaśnienia, decydują natomiast przepisy prawa materialnego, które powinny być zastosowane w rozpoznawanej sprawie (Ereciński, 2022, kom. do art. 227 k.p.c.)[11]. Dlatego też uważam, że ewentualne pominięcie wskazanego wyżej dowodu na podstawie art. 235^2 § 1 pkt 2) k.p.c., stanowi naruszenie art. 227 k.p.c. Nikt inny bowiem, poza danym pracodawcą i oczywiście samym członkiem organizacji związkowej, nie jest w stanie wykazać, bądź zaprzeczyć faktowi posiadania przez taką osobę statusu osoby zatrudnionej. Biorąc jednak pod uwagę, iż niejednokrotnie duże organizacje międzyzakładowe liczą kilkuset członków, przesłuchiwanie przez sąd takiej liczby osób w charakterze świadków jest co najmniej utrudnione i niewątpliwie prowadzące do przewlekłości postępowania. Sąd pracy, co do zasady, powinien natomiast wydać orzeczenie w sprawie w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku. Oczywiście termin ten jest jedynie terminem instrukcyjnym (Baran, 2019, s. 11), jednakże jak najszybsze rozpoznanie sprawy, a tym samym weryfikacja uprawnień międzyzakładowej organizacji związkowej, leży w interesie pracodawcy i w istocie przecież leżało u celu wprowadzenia tego rodzaju regulacji. Dlatego też, zobowiązanie pracodawców, bez względu na to czy są oni uczestnikami danego postępowania czy nie, do przedłożenia listy osób zatrudnionych jest jedynym racjonalnym dowodem umożliwiającym weryfikację twierdzeń organizacji związkowej i prawidłowe ustalenie liczby jej członków.

W mojej ocenie przedmiotowe listy powinny być złożone wyłącznie do wglądu dla sądu. Nie wpływa na to stanowisko treść ust. 10 analizowanego przepisu, zgodnie z którym w postępowaniu sądowym wszczętym z wniosku organizacji związkowej do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków. Listy pracowników nie są bowiem dokumentami „ujawniającymi przynależność związkową" a ujawniającymi status pracowniczy, a zatem okoliczność ta nie mieści się w dyspozycji cytowanego przepisu.

W tym miejscu należy dodatkowo zauważyć, iż powołany art. 25^1 ust. 10 u.z.z. nie wyłącza prawa pracodawcy do dostępu do akt sprawy, które to prawo, jako uczestnikowi postępowania, przysługuje mu na mocy art. 525 § 1 k.p.c. również w zakresie dokumentów członkowskich. Informacje ujawniające przynależność związkową powinny zostać jedynie zanonimizowane tak, aby nie można było ustalić danych konkretnego członka. Pracodawca może natomiast weryfikować liczbę deklaracji członkowskich, ważność uchwał o powołaniu w poczet członków, daty tych dokumentów, czy też oświadczenia o wyborze danej organizacji związkowej. Co więcej, zgodnie z powołaną regulacją, akta sprawy, z wyłączeniem danych o przynależności związkowej, dostępne są, za zezwoleniem przewodniczącego, także dla każdego, kto potrzebę ich przejrzenia dostatecznie usprawiedliwi. Zatem nawet w przypadku nieuznawania wszystkich pracodawców objętych działalnością międzyzakładowej organizacji związkowej za zainteresowanych w sprawie, w mojej ocenie, każdemu z tych pracodawców przysługiwać powinno prawo dostępu do akt sprawy, celem weryfikacji prawdziwości i rzetelności danych wskazanych w przekazanej im informacji półrocznej na potrzeby chociażby oceny zasadności złożenia zastrzeżeń w kolejnym okresie sprawozdawczym, czy też pociągnięcia do odpowiedzialności działaczy związkowych w trybie art. 35 § 2^1 pkt 3 u.z.z.

Kończąc postępowanie w sprawie sąd wydaje postanowienie, w którym powinien określić nie tylko ogólną liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej, lecz także liczbę członków zatrudnionych u każdego z pracodawców objętych jej działaniem, ustaloną na dzień 30 czerwca bądź 31 grudnia danego roku. Postanowienie to ma charakter deklaratoryjny i staje się skuteczne po uprawomocnieniu się, zgodnie z art. 521 § 1 k.p.c. (Witkowski, 2019, s. 5). Z uwagi na fakt, iż wniosek o ustalenie liczby członków organizacji związkowej

jest sprawą z zakresu prawa pracy, zgodnie z art. 519(1) k.p.c. nie przysługuje w takiej sprawie skarga kasacyjna (postanowienie SN z 9 kwietnia 2025 r., II PSKP 2/25, LEX nr 3864313).

Jeżeli zgłoszone przez pracodawcę lub zakładową organizację związkową zastrzeżenie co do liczebności danej międzyzakładowej organizacji związkowej okazało się bezpodstawne, tj. sąd pracy potwierdził liczbę członków podaną pracodawcy w informacji półrocznej, ponowne zgłoszenie przez te podmioty zastrzeżenia co do liczebności tej samej organizacji związkowej może nastąpić nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby jej członków. Na kanwie analizy tego przepisu pojawia się jednak pytanie, czy roczne zawieszenie prawa do wniesienia zastrzeżeń co do liczebności danej organizacji związkowej rozciąga się na oba uprawnione podmioty, niezależnie od tego kto uprzednio zgłosił zastrzeżenie, czy jedynie na ten podmiot, od którego zastrzeżenie pochodziło. W mojej ocenie, literalne brzmienie tego przepisu wskazuje, iż roczny okres "karencji" dotyczy jedynie podmiotu, który zgłosił bezpodstawne zastrzeżenia – a tym samym przez ten czas nie będzie mógł zrobić tego „ponownie" (tak również: Baran, 2019, s. 11).

Podsumowanie

Ponad 6 lat obowiązywania znowelizowanego art. 25[1] u.z.z. pokazuje, iż wprowadzone przez ustawodawcę rozwiązania zawierają liczne mankamenty i chyba nie do końca realizują założony cel. Wątpliwości w zakresie wykładni i stosowania omawianej regulacji skutkują tym, że praktyka orzecznicza sądów poszczególnych okręgów jest różna, a termin 60 dni na rozpoznanie sprawy w zasadzie niemożliwy do zachowania. Do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy pracodawca musi natomiast uznawać status danej międzyzakładowej organizacji związkowej jako zakładowej organizacji związkowej, a tym samym współdziałać z nią na płaszczyźnie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Wobec powyższego, w przypadku obniżenia przez sąd pracy liczebności danej organizacji związkowej pracodawca najczęściej może podejmować już jedynie działania następcze, wynikające z utraty uprawnień przysługujących tej organizacji lub jej członkom, np. prawa do całkowitego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy członka zarządu. Istotne jest natomiast, aby pracodawca posiadał wiedzę o przysługujących organizacji uprawnieniach w momencie, gdy ta z nich korzysta, a po stronie pracodawcy aktualizują się obowiązki z tym związane.

Przypisy/Notes

[1] Sąd Najwyższy stwierdził, że okres pracy powinien być ustalony przy uwzględnieniu potocznego sposobu liczenia terminów, a więc bez sięgania do tej swoistej reguły. W prawie pracy ustanowione są bowiem odrębne od cywilnych zasady liczenia terminów (okresów).

[2] Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, druk nr 1933.

[3] Odmienne stanowisko prezentuje K. W. Baran, podnosząc, iż w płaszczyźnie podmiotowej art. 25(1) ust. 1 pkt 2 odnosi się do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową (2019, s. 9).

[4] Ł. Pisarczyk wskazuje, iż podstawę do przyjęcia takiej koncepcji należy upatrywać w celu przepisu, jakim jest uwzględnianie osób, które łączy z podmiotem zatrudniającym względnie trwała więź prawna.

[5] Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, druk nr 1933.

[6] Tak również: Rzecznik Praw Obywatelskich w Wystąpieniu do Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ Solidarność, https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/czlonkostwo-nszz-%E2%80%9Es%E2%80%9D-wyklucza-przynaleznosc-do-innych-zwiazkow-rpo-wystepuje-do-piotra-dudy

[7] Na podstawie art. 61 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 1061 ze zm.).

[8] Pracodawca może m.in. przeanalizować wpisy do KRS lub Centralnej Ewidencji i Informacji Gospodarczej pracodawców wskazanych w informacji. Zdarzają się bowiem przypadki, iż podmioty zostają wykreślone z rejestru przed datą, na którą realizowany jest obowiązek informacyjny.

[9] Odmienne stanowisko prezentuje D. Dörre-Kolasa (2021, s. 294–295).

[10] Odmienne stanowisko prezentuje K.W. Baran (2019, s. 10).

[11] Tak również: wyrok SN z 30 sierpnia 1990 r., IV CR 236/90, OSNCP 1991/10–12, poz. 125; wyrok SN z 27 stycznia 2011 r., I CSK 237/10, LEX nr 784978 oraz postanowienie SN z 10 lutego 2012 r., II CSK 357/11, LEX nr 1133804.

Bibliografia/References

Baran, K. W. (2019). Z problematyki liczebności zakładowej organizacji związkowej, *Monitor Prawa Pracy,* 5.

Dörre-Kolasa, D. (2021). Z problematyki utraty i odzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 4. DOI: 10.4467/25444654SPP.21.023.14265

Ereciński, T. (2022). *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. *Tom II. Po*stępowanie rozpoznawcze, Lex.

Kunicki, I. (2020). W: A. Góra-Błaszczykowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz.* Tom I B. Art. 425–729, Legalis.

Pisarczyk, Ł. (2019). *Struktura przedstawicielstw pracowniczych,* W: *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*. Wolters Kluwer.

Pruś, P. (2022). W: M. Manowska (red.) *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany*. Tom II. Art. 478–1217, Lex.

Turczyn, A. (2024). W: O. M. Piaskowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Tom II. Art. 506–1217, Lex.

Witkowski, J. (2019). Proceduralne aspekty ustalenia liczby członków organizacji związkowej, *Monitor Prawa Pracy,* 8.

Żołyński, J. (2014). *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Lex.

Anna Daniluk-Jarmoniuk, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, radca prawny. Autorka i współautorka monografii, prac zbiorowych oraz artykułów z zakresu prawa pracy i prawa medycznego.

Anna Daniluk-Jarmoniuk, PH.D. in law, assistant professor at the Department of Labor Law at the Faculty of Law and Administration of the Maria Curie-Skłodowska University in Lublin, legal advisor. Author and co-author of monographs, collective works and articles on labor law and medical law.