

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 lipca 2017 roku, (...) Miejska Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W., na podstawie art. 189 k. p. c., wniosła o ustalenie, że pozwany Związek Zawodowy (...) w Ł. nie objął powódki zakresem działania tej organizacji. Ponadto, żądano ustalenia, iż oświadczenie woli złożone w piśmie z dnia 1 czerwca 2016 roku skierowane do (...) Miejskiej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie pochodzi od organu, który zgodnie z przepisami ustawy i statutu jest upoważniony do jej podejmowania oraz żądano ustalenia, że na powódce nie ciążyły żadne obowiązki wobec pozwanego, w szczególności w zakresie przekazania treści regulaminów i przepisów obowiązujących w spółce, dotyczących spraw pracowniczych i niezbędnych w działalności związku zawodowego.

W uzasadnieniu powództwa wskazano, że w statucie pozwanego nie zostało określone jakie jest wymagane dla ważności podejmowanych uchwał lub decyzji kworum członków Rady Maszynistów oraz sposób oddawania głosów. Ponadto, notatka jaka została przekazana (...) Miejskiej spółce z o. o., nie stanowi uchwały Rady Maszynistów, lecz jest jedynie oświadczeniem woli osoby, która złożyła pod nim swój podpis. Wskazano, iż przedmiotowa notatka została podpisana przez osobę, która zgodnie z danymi widniejącymi w Krajowym Rejestrze Sądowym, pełni funkcję sekretarza.

W konsekwencji nie jest ona upoważniona do składania skutecznych oświadczeń woli w imieniu pozwanego.

Powód wniósł o przedstawienie przedmiotowej uchwały Rady Maszynistów, w zakresie decyzji o objęciu (...) Miejskiej spółka z o. o. zakresem działania Związku Zawodowego (...) w Ł. oraz o przedstawienie dokumentu, który poświadczałby o ważności niniejszej uchwały. W ocenie powoda kontroli sądowej winno podlegać ustalenie czy decyzja bądź oświadczenie woli pochodzi od organu, który zgodnie z przepisami statutu jest upoważniony do jej podpisania, co przemawia za zasadnością powództwa. Powód jednocześnie kwestionował ważność uchwały dotyczącej objęcia jej zakresem działania przez pozwanego, bowiem taka decyzja winna być podjęta wyłącznie przez upoważniony do tego organ.

Ponadto, powód podkreślił, iż posiada interes prawny do wniesienia powództwa o ustalenie, które oparte jest na dyspozycji art. 189 k. p. c. Jak wskazano w uzasadnieniu, dopuszczalne jest ustalenie faktu mającego charakter prawotwórczy, jeśli żądanie pozwu w istocie zmierza do ustalenia prawa lub stosunku prawnego. Powód dowodzi, że w przedmiotowej sprawie ustalenie powyższego faktu, tj. objęcia zakresem działania przez organizację związkową, jest o tyle istotne, iż rodzi obowiązki względem organizacji związkowej z zakresu indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy.

Co więcej, informacje dotyczące spraw pracowniczych, w tym treści regulaminów, są dokumentami wewnętrznymi spółki, objętymi tajemnicą przedsiębiorstwa, dlatego brak jest możliwości ich udostępnienia na podstawie ustawy o dostępie do informacji publicznej. Dokumenty te korzystają z ochrony prawnej ze względu na ochronę praw pracowniczych i zawarte w nich informacje o wynagrodzeniu. Tym samym powództwo o ustalenie jest z tej perspektywy zasadne, aby zapobiec udostępnieniu powyższych informacji podmiotom, które nie są do tego upoważnione.

W odpowiedzi na pozew Związek Zawodowy (...) w Ł. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniesiono, iż stanowisko powoda jest błędne i sprowadza się jedynie do podważenia uchwały pozwanego poprzez wykazanie, że przedmiotowa uchwała stanowi w istocie wyłącznie notatkę sekretarza organizacji związkowej bądź jego oświadczenie woli. W ocenie pozwanego, z uchwały wynika, że podjęta została jednogłośnie, jak również została podpisana przez sekretarza związku i protokolanta posiedzenia Rady Maszynistów z 21 kwietnia 2016 roku. Pozwany zauważa, że kwestionowanie sposobu podejmowania uchwał przez statutowy organ związku

zawodowego wykracza poza uprawnienia pracodawcy i jest w tym zakresie niedopuszczalne. Forma podejmowania uchwał przez związek zawodowy stanowi jego kompetencję własną i jest jednocześnie elementem ustawowo zagwarantowanej niezależności związkowej.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny

Związek Zawodowy (...) w Ł. został zarejestrowany w Krajowym Rejestrze Sądowym 9 lipca 2003 roku. Siedzibą związku zawodowego jest Ł.. Terenem działania związku są koleje użytku publicznego i niepublicznego na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej. Ponadto, związek jest organizacją międzyzakładową. Związek Zawodowy (...) w Ł. zrzesza m. in. maszynistów oraz pomocników maszynistów i maszynistów instruktorów zatrudnionych przez przewoźników kolejowych w rozumieniu ustawy o transporcie kolejowym.

Władzami związku są: Ogólne Zebranie Członków Związku lub Zebranie Delegatów, Nadzwyczajne Ogólne Zebranie Członków Związku lub Nadzwyczajne Zebranie Delegatów, (...) Maszynistów, Prezydium Rady Maszynistów oraz Komisja Rewizyjna.

W skład (...) wchodzi: przewodniczący związku, zastępcy przewodniczącego związku, członkowie Rady Maszynistów wybrani w ilości zgodnej

z uchwałą Ogólnego Zebrania Członków Związku lub Zebrania Delegatów. Do kompetencji Rady Maszynistów należy m. in. podejmowanie decyzji dotyczących tego jakie jednostki organizacyjne (zakłady pracy) obejmuje swym działaniem związek. Uchwały Rady Maszynistów zapadają większością głosów. Dla ważności uchwały wymagana jest obecność co najmniej połowy liczby członków Rady Maszynistów. Głosowanie odbywa się poprzez oddanie głosu „za” lub „przeciw”, jednakże nie można wstrzymać się od głosu. Głosowanie jest jawne. W skład (...) wchodzi 12 członków.

(odpis z KRS – k. 130 – 135, statut związku – k. 136 – 165, lista obecności – k. 109, zeznania świadka P. C. – e – protokół rozprawy z dnia 16 maja 2018 roku – 00:07:25 – 00:15:16 – k. 183, płyta CD, zeznania pozwanego P. R. – e – protokół rozprawy z dnia 16 maja 2018 roku – 00:17:05 – 00:25:38 – k. 183, płyta CD)

Przyjęcie w poczet członków Związku Zawodowego (...)

w Ł. następuje na podstawie pisemnego oświadczenia i Uchwały Rady Maszynistów.

Do związku wpłynęła prośba o przyjęcie pracownika (...) Miejskiej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W., jako członka związku, ze strony wiceprezydenta Związku Zawodowego (...) w Polsce, do którego zgłosił się ten pracownik.

W W. nie ma związku zawodowego zrzeszonego w Związku Zawodowym (...) w Polsce o strukturze międzyzakładowej, a najbliższy jest w Ł., zainteresowany pracownik wypełnił pisemnie deklarację członkowską w celu przyjęcia w poczet członków Związku Zawodowego (...) w Ł..

(statut związku – k. 136 – 135, zeznania świadka P. C. – e – protokół rozprawy z dnia 16 maja 2018 roku – 00:07:25 – 00:15:16 – k. 183, płyta CD, zeznania pozwanego P. R. – e – protokół rozprawy z dnia 16 maja 2018 roku – 00:17:05 – 00:25:38 – k. 183, płyta CD)

Podczas posiedzenia Rady Maszynistów Związku Zawodowego (...) w Ł. z dnia 21 kwietnia 2016 roku do porządku obrad wprowadzono podjęcie uchwały w zakresie objęcia działaniem nowego pracodawcy, tj. (...) Miejskiej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Na posiedzeniu obecnych było 8 spośród 12 członków Rady Maszynistów. Uchwałę w zakresie objęcia działaniem pozwanego przyjęto w dniu 21 kwietnia 2016 roku. Uchwała zapadła jednogłośnie.

(porządek obrad – k. 108, lista obecności – k. 109, uchwała – k. 25, protokół posiedzenia – k. 177)

Pismem z dnia 1 czerwca 2016 roku Związek Zawodowy (...) w Ł. poinformował (...) Miejską spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o objęciu działaniem związku zakładu pracy ze względu na złożoną deklarację członkowską przez pracownika drużyn trakcyjnych. Jednocześnie związek zwrócił się z prośbą o udostępnienie treści regulaminów i przepisów obowiązujących w spółce dotyczących spraw pracowniczych, które są niezbędne w działalności związku zawodowego.

(pismo z dnia 1 czerwca 2016 roku – k. 17)

Związek Zawodowy (...) w Ł., zgodnie z informacją na dzień 28 lutego 2017 roku, zrzesza łącznie 237 członków, z czego na poszczególnych pracodawców przypada:

- (...) S. A. Centralny Zakład Spółki w W. – 80 członków,
- (...) S. A. Zakład (...) w Ł. i Centrala Spółki – 87 członków,
- (...) spółka z o. o. Oddział (...) z siedzibą w Ł. – 40 członków,
- (...) spółka z o. o. – 11 członków,
- (...) Miejska spółka z o. o. w W. – 1 członek,
- emeryci – 18 członków.

(informacja o zrzeszonych członkach – k. 61)

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentacji przedłożonej w aktach sprawy. Prawdziwość oraz wiarygodność ustaleń wynikających z treści przedmiotowej dokumentacji nie została podważona ani zakwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Tym samym Sąd Okręgowy przyjął ją jako pełnowartościowe dowody stanowiące podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Jednocześnie Sąd Okręgowy oddalił wniosek powoda o zobowiązanie pozwanego do wskazania imienia i nazwiska pracownika powodowej spółki, który jest członkiem Związku Zawodowego (...) w Ł.. W ocenie Sądu Okręgowego niniejszy wniosek nie miał wpływu na rozstrzygnięcie w sprawie, a tym samym jako bezprzedmiotowy podlegał oddaleniu. Nadto Sąd miał na uwadze, iż domaganie się przez pracodawcę od zakładowej organizacji związkowej danych o pracownikach bez podania w jakim celu żąda powyższych danych nie jest dopuszczalne (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w W. z dnia 26 sierpnia 2010 roku, (...) SA/WA 923/10). Sąd podziela pogląd wyrażony przez Naczelną Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 18 grudnia 2014 roku (I OSK 900/13), iż „art.30 ust.2¹ ustawy o związkach zawodowych nie upoważnia do ujawniania informacji o przynależności związkowej osoby, jeżeli nie ma to realnego, konkretnego i bezpośredniego związku z czynnościami w ramach stosunku pracy, wymagającymi na podstawie przepisów Kodeksu pracy wiedzy pracodawcy o przynależności (ochronie) związkowej tego, indywidualnie wskazanego pracownika. Współdziałanie ma wszak dotyczyć spraw indywidualnych, stosownie do 23² Kodeksu pracy.”

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest niezasadne.

Powód oparł żądania pozwu na dyspozycji art.189 k.p.c., zgodnie z którym można żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny. Na wstępie należy jednak zaznaczyć, że Sąd ma obowiązek badania z urzędu, czy istnieje interes prawny powoda uzasadniający oparcie powództwa na art.189 k.p.c., gdyż jest to materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie. Interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego

sporu w przyszłości. Mając na uwadze konstytucyjnie gwarantowane prawo do sądu, zawsze konieczna jest ocena istnienia interesu prawnego do wytoczenia tego powództwa na tle okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Interes prawny powoda musi zatem istnieć obiektywnie, co oznacza niepewność w rozumnej ocenie sytuacji, a nie tylko w subiektywnym odczuciu strony. Ponadto, interes prawny w rozumieniu art.189 k.p.c. oznacza taką potrzebę prawną, która wynika z sytuacji prawnej, w której powód aktualnie się znajduje (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2017 roku, IV CSK 712/16, Legalis nr: 1695702).

W orzecznictwie i judykaturze ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym dopuszczalność powództwa o ustalenie, w świetle art.189 k.p.c., zależy od istnienia interesu prawnego w ustaleniu, który istnieje tylko wtedy, gdy powód w potrzebie ochrony swej sfery prawnej, uczynić może zadość przez samo ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa. Dla zbadania, czy interes prawny istnieje, każdorazowo należy rozważyć i poddać ocenie okoliczność – jak uwzględnienie powództwa wpłynie na sytuację powoda, zważywszy, że interes z reguły nie istnieje wówczas, gdy powód ma inne możliwości ochrony swoich praw. Dlatego niezbędne jest ustalenie stanu, w którym nie istnieje już inny środek prawny, przy użyciu którego powód uzyskać może skuteczną ochronę prawną, a ponadto orzeczenie ustalające wydane w oparciu o art.189 k.p.c. taką skuteczną ochronę prawną powodowi zapewni (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 9 listopada 2017 roku, I ACa 444/17, Legalis nr: 1712578, a także: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2002 roku, IV CKN 1519/00).

Ciężar wykazania interesu prawnego w celu uzyskania ochrony prawnej przez ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa spoczywa na osobie, która wywodzi z tego faktu skutki prawne (art.6 k.c.).

W ocenie Sądu powód nie wykazał, aby istniał interes prawny uzasadniający rozstrzygnięcie powództwa opartego na podstawie dyspozycji art.189 k.p.c. W ustalonym stanie faktycznym, powód nie wskazał obiektywnego interesu w ustaleniu, iż pozwany nie objął go zakresem swego działania. Należy podkreślić, że w uzasadnieniu powództwa określono jedynie hipotetyczne skutki nieuwzględnienia żądań powoda bez odwołania się do skonkretyzowanych stanów faktycznych oraz w oderwaniu od okoliczności sprawy. Trudno zatem uznać, aby po stronie powoda istniały obiektywne przesłanki warunkujące zasadność powództwa o ustalenie. W ocenie Sądu Okręgowego, potrzeba prawna po stronie powoda wynika wyłącznie z jego subiektywnego odczucia i nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistości. Jednocześnie nie wskazano jaki skutek miałoby wydanie rozstrzygnięcia w sprawie, z perspektywy ochrony interesów powoda, zarówno mające postać ochrony prewencyjnej jak również ochrony, której potrzeba miałaby wynikać z aktualnej sytuacji faktycznej.

Na uwagę zasługuje okoliczność, iż w istocie żądania pozwu nie dotyczą kwestii objęcia (...) Miejskiej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. zakresem działania Związku Zawodowego (...) w Ł., lecz dążą do wykazania, że uchwała podjęta przez tę organizację, będąca podstawą wystosowania pisma z dnia 1 czerwca 2016 roku, obarczona jest brakami formalnymi skutkującymi nieważnością przedmiotowej uchwały. Dopiero konsekwencją uznania, iż niniejsza uchwała jest nieważna może być ustalenie nieobjęcia powoda zakresem działania związku zawodowego.

W tym miejscu należy zatem zaznaczyć, że tryb uchwalania uchwał należy do kompetencji własnych związku zawodowego. Jak stanowi art.1 ust.1 i ust.2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz.U. z 2015 roku, poz. 1881), związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, jak również jest niezależny w swojej działalności statutowej. Dalszą konkretyzacją zasady samorządności związkowej na gruncie ustawy o związkach zawodowych jest dyspozycja art.9 wskazanej ustawy. Przepis ten wyraża zasadę samorządności związkowej w sferze organizacyjnej. Związek zawodowy ma bowiem pełną samodzielność w kształtowaniu swojego ustroju wewnętrznego, tworzeniu organów i precyzowaniu ich kompetencji oraz reguł postępowania. Nie ingerując w swobodę decydowania przez związek zawodowy o swojej strukturze organizacyjnej i zasadach reprezentacji, wskazano w jakich aktach powyższe kwestie winny być uregulowane. Są to zaś statuty oraz uchwały, które muszą pochodzić od statutowych organów związku zawodowego i być podejmowane w ramach ich kompetencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, Legalis nr 442087). Należy jednak podkreślić, że postanowienia statutu związku zawodowego nie stanowią źródeł powszechnie obowiązującego prawa, zatem samo naruszenie postanowień statutu nie jest równoważne naruszeniu powszechnie obowiązującego prawa, a więc z zasady nie powinno podlegać

kontroli sądów, gdyż godziłoby to w wolności związku zawodowego - a przede wszystkim w jego samorządność (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2010 roku, II PK 344/09, Legalis nr 389778). Jednocześnie brak jest procedury zaskarżania uchwał organów związków zawodowych tak, jak jest to przewidziane w odniesieniu do uchwał organów spółek prawa handlowego, spółdzielni czy wspólnot mieszkaniowych.

W konsekwencji, Sąd może dokonać kontroli uchwał organów związków zawodowych tylko incydentalnie, badając skuteczność oświadczeń składanych przez organizacje związkowe w procedurach konsultacyjnych czy w zakresie zarządu majątkiem organizacji. Jest to niezbędne dla zapewnienia minimum legalizmu i praworządności w wyrażaniu woli przez związki zawodowe, a także – w pewnych przypadkach – ochrony interesów pracowników. Jednocześnie wyklucza się kontrolę o charakterze abstrakcyjnym, która zmierzałaby do eliminowania uchwał z obrotu prawnego. Jako przykład można wskazać sytuację, gdy Sąd pracy będzie zobowiązany do oceny skuteczności uchwały, badając czy pracownik podlega szczególnej ochronie stosunku pracy albo czy jest uprawniony do otrzymywania określonych składników wynagrodzenia związanych z pełnieniem funkcji w organach związku zawodowego. Wówczas bowiem żądanie takie będzie oparte na konkretnych stosunkach cywilnoprawnych łączących pracownika z pracodawcą. Kontrola skuteczności uchwały będzie miała charakter indywidualny i konkretny. Nie będzie natomiast zmierzała do eliminacji uchwały z obrotu, stanowiąc niedopuszczalną ingerencję w gwarantowaną niezależność związku zawodowego. (postanowienie Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 8 kwietnia 2013 roku, I Acz 505/13). Sąd Okręgowy w Łodzi przychyła się do powyższego stanowiska podkreślając, iż w przedmiotowej sprawie kontrola uchwały związku zawodowego, jakiej domaga się powód jest zbyt daleko idąca bowiem ma na celu wyeliminowanie niniejszej uchwały z obrotu prawnego nie odnosząc jej do konkretnego stosunku cywilnoprawnego.

Ponadto, powód podnosi, iż posiada interes prawny w wytoczeniu powództwa, gdyż dopuszczalne jest ustalenie w tym trybie faktu mającego charakter prawotwórczy, jeśli żądanie pozwu w istocie zmierza do ustalenia prawa lub stosunku prawnego. Nie wykazano jednak jakie prawo bądź stosunek prawny zostałyby ustalone w konsekwencji uwzględnienia powództwa o ustalenie, zgodnie z żądaniami powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego jedynym kryterium, jakie ewentualnie mogłoby wpłynąć na rozważenie ustalenia o nieobjęciu powoda zakresem działania Związku Zawodowego (...) w Ł. byłoby wykazanie, że organizacja ta nie spełnia przesłanek zakładowej bądź międzyzakładowej organizacji związkowej. Tym samym kontrola Sądu Okręgowego sprowadzałaby się do określenia, czy uchwała Rady Maszynistów została dokonana w ramach przysługujących jej kompetencji oraz po spełnieniu ustawowych przesłanek, lecz nie ingerowałaby w niezależność oraz samorządność związku zawodowego.

Obowiązujące normy prawa pracy nie definiują pojęcia międzyzakładowej organizacji związkowej. Należy zatem przyjąć, iż przymiot ten posiadają takie związki zawodowe, które zrzeszają pracowników i inne osoby mające prawo koalicji, zatrudnione u więcej niż jednego pracodawcy. Organizacja ta zakresem swego działania musi obejmować co najmniej dwóch pracodawców, w rozumieniu art.3 k. p. Z punktu widzenia uprawnień przewidzianych w rozdziale 4 ustawy o związkach zawodowych nie ma znaczenia, czy zakłady, które obejmuje międzyzakładowa organizacja, są ze sobą powiązane i w jaki sposób. U każdego z pracodawców powinna być zatrudniona przynajmniej jedna osoba będąca członkiem danej organizacji. (...) organizacja związkowa może być utworzona również u tych pracodawców, którzy zatrudniają mniej niż 10 osób i nie mogłyby samodzielnie utworzyć odrębnej zakładowej organizacji związkowej. Odesłanie zadekretowane w ust.2 art.34 ustawy o związkach zawodowych sprawia, że wymóg odpowiedniej liczebności (to jest co najmniej 10 członków mających status pracownika lub funkcjonariusza) jest spełniony przy uwzględnieniu łącznej liczby członków tej organizacji, zatrudnionych u wszystkich pracodawców, objętych zakresem jej działania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2011 roku, III PK 48/10, Legalis nr 428178).

Mając na uwadze ustalony w sprawie stan faktyczny nie ulega wątpliwości, że Związek Zawodowy (...) w Ł. w sposób prawidłowy dokonał poinformowania powoda o objęciu zakresem swym działania oraz spełnia przesłanki umożliwiające przyznanie mu statusu organizacji międzyzakładowej. Z

przedłożonych do akt sprawy dokumentów wynika bezspornie, że organizacja liczy 237 członków, zatrudnionych w odrębnych zakładach pracy, w tym jeden pracownik zatrudniony jest w (...) Miejskiej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Reasumując, kontrola jakiej żądał powód była zbyt daleko idąca, gdyż godzi w podstawowe prawa związków zawodowych dotyczące ich niezależności i samorządności, które czerpią swoje źródło w aktach prawa stanowionego, zarówno na gruncie prawa międzynarodowego (art.3 Konwencji nr 87, dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w S. Francisco 9 lipca 1948 roku) jak i prawa krajowego (art.12 Konstytucji RP oraz art.1 i art.9 ustawy o związkach zawodowych). Sąd Okręgowy nie jest zatem władny do rozstrzygnięcia o ważności uchwał związku zawodowego na podstawie jej zgodności ze statutem organizacji, ponieważ nie stanowi on źródła prawa powszechnie obowiązującego. Ponadto, powód nie wykazał, aby jego interes prawny w powództwie o ustalenie oparty był na skonkretyzowanym stosunku cywilnoprawnym co zmierzałoby do dokonania kontroli o charakterze indywidualnym oraz konkretnym. Tymczasem żądania pozwu sprowadzały się do ustalenia nieważności uchwały związku zawodowego w celu wyeliminowania jej z obrotu prawnego, co w ocenie Sądu Okręgowego jest niedopuszczalne. Dopiero orzeczenie o nieważności przedmiotowej uchwały prowadziłoby do ustalenia, iż powód nie został objęty zakresem działania organizacji związkowej.

Mając na uwadze powyższe, słuszne jest stwierdzenie, iż (...) Miejska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. nie posiada interesu prawnego, który legitymowałby powoda do wytoczenia powództwa na podstawie dyspozycji art.189 k.p.c.

Na marginesie należy tylko dodać, że po analizie przedłożonej do akt sprawy dokumentacji, Sąd Okręgowy nie ma wątpliwości co do ważności uchwały Związku Zawodowego (...) w Ł. z dnia 21 kwietnia 2016 roku, wbrew twierdzeniom powoda. W toku postępowania powód próbował wykazać, iż przedmiotowa uchwała w istocie stanowiła jedynie notatkę bądź oświadczenie woli osoby, która nie posiadała należytego umocowania do składania skutecznych oświadczeń woli w imieniu organizacji oraz że wydana została z naruszeniem statutu. Powyższe twierdzenia są jednak gołosłowne i nie znajdują odzwierciedlenia w zebranych materiale dowodowym.

Przed wszystkim, w zakresie dopełnienia wszelkich formalności dotyczących przystąpienia do organizacji związkowej, zgodnie z postanowieniami statutu, pracownik złożył stosowne pisemne oświadczenie w celu wstąpienia w poczet członków związku. Ponadto, do porządku obrad Rady Maszynistów, które odbyło się 21 kwietnia 2016 roku wprowadzono uchwałę o podjęciu decyzji co do objęcia nowego zakładu pracy działaniem związku. Przedmiotowa uchwała została także ujęta w protokole posiedzenia sporządzonym przez sekretarza organizacji. Podczas powzięcia uchwały na posiedzeniu obecne było wymagane kworum, tj. w posiedzeniu wzięło udział 8 z 12 członków Rady Maszynistów (co znajduje uzasadnienie w podpisanej liście obecności), a sama uchwała podjęta została jednogłośnie. Następnie, w imieniu Związku Zawodowego (...) w Ł., przewodniczący P. R. wystosował pismo z informacją o objęciu działaniem związku zakładu pracy jakim jest powódka.

Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, iż sporna uchwała nie jest obciążona żadnymi brakami formalnymi, a w konsekwencji nie istnieją jakiegokolwiek uzasadnione argumenty, które przemawiałyby za odmową przyznania jej przynajmniej wiarygodności oraz w szczególności ważności z zapisami statutu organizacji związkowej.

Odnosząc się do kwestii nieudostępnienia treści regulaminów i przepisów obowiązujących w spółce, a dotyczących spraw pracowniczych, uzasadnienie prawne przedstawione w powyższym aspekcie przez powoda nie zasługuje na uwzględnienie. Wskazano, że przedmiotowa dokumentacja jest objęta tajemnicą przedsiębiorstwa oraz została wyłączona z udostępniania na podstawie ustawy o dostępie do informacji publicznej. Jednakże zgodnie z art. 28 ustawy o związkach zawodowych pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. W niniejszej sprawie takie żądanie zostało przedstawione w piśmie z dnia 1 czerwca 2016 roku. Ponadto, nie ulega wątpliwości, iż informacje o jakie zwrócił się związek były niezbędne do prowadzenia działalności związku, ponieważ dotyczyły wyłącznie spraw pracowniczych oraz kwestii wynagrodzenia. Trudno bowiem wyobrazić

sobie rzetelne i prawidłowe wypełnianie powierzonych funkcji przez organizację związkową, która nie posiada dostępu do powyższych danych. Głównym zadaniem związku zawodowego jest przecież obrona praw, interesów zawodowych oraz socjalnych pracowników. Także obawy pracodawcy w zakresie ujawnienia danych dotyczących wysokości wynagrodzeń zatrudnionych pracowników podmiotom nieuprawnionym były nieuzasadnione. Należy podkreślić, iż zgodnie z art.14 ustawy o związkach zawodowych, organizacja związkowa podlega obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym. Dostęp do danych ujawnionych w rejestrze jest natomiast powszechny i nie podlega ograniczeniom. Pismo

z dnia 1 czerwca 2016 roku zostało podpisane przez osobę upoważnioną, tj. przewodniczącego związku, którego dane zostały również ujawnione w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Tym samym brak było podstaw do odmowy udostępnienia treści regulaminów i przepisów obowiązujących w spółce dotyczących spraw pracowniczych i niezbędnych w działalności związku zawodowego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił powództwo.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art.98 k.p.c. w zw. §9 ust.1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz.U. z 2018 roku, poz. 265) zasądzając od (...) Miejskiej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Związku Zawodowego (...) w Ł. kwotę 120 zł.

K. J.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.

18 czerwca 2018 roku