

# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)

## Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

### Spis treści

Wstępniak.....	2
Aktualności .....	3
Statut STOWARZYSZENIA PRAWA PRACY .....	4
Co z uczestnictwem pracowników przy łączeniu transgranicznym ?.....	14
dr Szymon Kubiak, apl. adw. Agata Miętek.....	14
Kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych.....	16
Monika Krzyszkowska-Dąbrowska .....	16
Upływ kadencji rady pracowników jako przesłanka umorzenia postępowania sądowego wszczętego z wniosku tej rady.....	18
dr Marcin Wojewódka .....	18
Wartość przedmiotu sporu w przypadku połączenia spraw pracowniczych na podstawie art. 219 k.p.c. ....	22
r.p. Dawid Jakub Zdebiak .....	22

# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)

## Wstępniak

Szanowni Państwo,

Niniejszym przekazujemy Państwu pierwszy numer periodyku Stowarzyszenia Praw Pracy [www.spponline.pl](http://www.spponline.pl), który mamy nadzieję stanie się stałą formą aktywności członków naszego Stowarzyszenia. Biuletyn powstał dzięki pomysłom i pracy członków Komisji ds. Zewnętrznych Stowarzyszenia oraz aktywnemu uczestnictwu członków Stowarzyszenia.

W pierwszej części Biuletynu znajdą Państwo przydatne dla każdego członka Stowarzyszenia podstawowe informacje o Stowarzyszeniu, w tym nasz Statut. Główną treść pierwszego Biuletynu stanowią teksty przygotowane i przekazane przez naszych członków. W tym numerze mamy przyjemność zaprezentować cztery teksty. Pierwszy z nich to niezwykle interesująca kwestia transgranicznego połączenia pracodawców autorstwa dr. Szymona Kubiaka oraz apl. adw. Agaty Mietek. Drugi tekst autorstwa Moniki Krzyszkowskiej Dąbrowskiej dotyczy przypadku, z którym bez wątpienia spotkali się w praktyce prawie każdy z nas - ustalania kryteriów doboru pracowników do zwolnień grupowych. Trzeci tekst - pióra dr Marcina Wojewódki - dotyczy praktycznych aspektów proceduralnych postępowań sądowych z udziałem rad pracowników. Natomiast artykuł mec. Dawida Zdebiaka przybliży o porządkuje wiedzę na temat wartości przedmiotu sporu w sprawach z zakresu prawa pracy.

Jednocześnie, w imieniu tak Komisji ds. Zewnętrznych oraz Zarządu Stowarzyszenia chcemy zachęcić wszystkich członków i sympatyków Stowarzyszenia do nadsyłania kolejnych teksów, które będziemy publikować w następnych numerach Biuletyn, którego częstotliwość ukazywania się oraz zawartość merytoryczna uzależniona będzie wyłącznie od zaangażowania członków Stowarzyszenia.

Zapraszamy do lektury.

w imieniu Zarządu Stowarzyszenia Prawa Pracy

dr Marcin Wojewódka

# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)

## Aktualności

- **SKŁADKI CZŁONKOWSKIE - PRZYPOMNIENIE 2012**

Przypominamy numer konta Stowarzyszenia na który należy wpłacać składki członkowskie i inne datki

**Bank Millennium 65 1160 2202 0000 0001 9432 4584**

Składki wynoszą **290 zł** za pierwszy miesiąc członkostwa i po **40 zł** od następnego miesiąca. Zachęcamy do nie zalegania ze składkami.

- **NAJBLIŻSZE SPOTKANIE STOWARZYSZENIA - 22.02.2012**

Uprzejmie zapraszamy na kolejną debata wewnętrzną SPP, która odbędzie się dnia 22 lutego 2012 roku o godz. 16:00 w biurze Wierzbowski Eversheds z udziałem W. Wiewiórowskiego, a moderatorem zgodził się być mec. A. Mednis.

- **STRONA INTERNETOWA**

Trwają prace nad przygotowaniem strony internetowej Stowarzyszenia. Więcej informacji prześlemy wkrótce.

- **TEKSTY MERYTORYCZNE DO KOLEJNEGO BIULETYNU SPP**

Trwają prace nad przygotowaniem strony internetowej Stowarzyszenia. Wszystkie osoby pragnące pomóc, przesłać teksty proszone są do kontakt z Marcinem Wojewódka [marcin.wojewodka@wojewodka.pl](mailto:marcin.wojewodka@wojewodka.pl)

# **Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy**

**www.spponline.pl**

## **Statut STOWARZYSZENIA PRAWA PRACY**

### Rozdział I

#### POSTANOWIENIA OGÓLNE

##### § 1

Stowarzyszenie nosi nazwę „Stowarzyszenie Prawa Pracy” (dalej „Stowarzyszenie”).

##### § 2

1. Terenem działania Stowarzyszenia jest obszar Rzeczypospolitej Polskiej.
2. Stowarzyszenie może prowadzić działalność poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
3. Stowarzyszenie może być członkiem krajowych i międzynarodowych organizacji o podobnym profilu działania.

##### § 3

Siedzibą Stowarzyszenia jest Warszawa.

##### § 4

Stowarzyszenie powołane jest na czas nieokreślony.

### Rozdział II

#### CELE STOWARZYSZENIA I SPOSOBY DZIAŁANIA

##### § 5

Celem Stowarzyszenia jest dążenie do podnoszenia jakości prawa pracy oraz praktyki jego stosowania.

##### § 6

Stowarzyszenie realizuje swoje cele poprzez:

- 1) uczestniczenie w procesie tworzenia prawa;
- 2) wyrażanie opinii środowiska prawników zajmujących się prawem pracy;
- 3) promowanie dobrych i praktycznych zmian w prawie oraz sposobów jego stosowania;
- 4) współpracę z organizacjami pracodawców, izbami przemysłowymi i związkami zawodowymi;
- 5) współpracę z samorządami zawodowymi oraz organizacjami o zbliżonych celach;
- 6) działanie niezależne od interesów pracodawców i pracowników;

# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)

- 7) doskonalenie wiedzy członków, prowadzenie wymiany doświadczeń i wiedzy między członkami.

## Rozdział III

### CZŁONKOWIE STOWARZYSZENIA

#### § 7

1. Członkowie Stowarzyszenia dzielą się na:
  - (a) członków zwyczajnych;
  - (b) członków wspierających;
  - (c) członków honorowych.
2. Członkami Stowarzyszenia mogą być osoby fizyczne i osoby prawne, przy czym osoby prawne mogą być wyłącznie członkami wspierającymi.

#### § 8

1. Kandydat na członka zwyczajnego składa pisemną deklarację zawierającą oświadczenie o zamiarze przystąpienia i zobowiązanie do opłacania składek, a ponadto zawierającą imię (imiona), nazwisko i adres kandydata oraz adres poczty elektronicznej.
2. W poczet członków zwyczajnych może być przyjęta osoba, która łącznie spełnia następujące warunki:
  - (a) posiada pełną zdolność do czynności prawnych;
  - (b) nie jest pozbawiona praw publicznych;
  - (c) legitymuje się tytułem magistra prawa;
  - (d) przez okres co najmniej 5 lat wykonywała w większości swego czasu poświęconego na pracę zawodową czynności wymagające wiedzy z zakresu prawa pracy.
3. Spełnianie warunku, o którym mowa w ust. 2 pkt (d) powyżej podlega ocenie Zarządu. Zarząd może uzależnić przyjęcie kandydata na członka zwyczajnego od przedłożenia oświadczenia jednego bądź dwóch członków Stowarzyszenia potwierdzającego, że kandydat spełnia ww. warunek lub wykazania przez kandydata w inny sposób, iż spełnia ww. warunek.
4. Zarząd przyjmuje w poczet członków zwyczajnych osoby spełniające warunki wymienione w ust. 2, a odmówić przyjęcia takiej osoby może tylko w uzasadnionych przypadkach.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, Zarząd może przyjąć w poczet członków zwyczajnych osoby, które nie spełniają warunków wymienionych w ust. 2 pkt (c) albo (d) powyżej, jeżeli przyjęcie takiej osoby istotnie przyczyni się do realizacji celów statutowych, a pozytywną opinię w sprawie przyjęcia takiej osoby wyrazi przynajmniej pięciu członków Stowarzyszenia.
6. Członkami Stowarzyszenia mogą być cudzoziemcy bez względu na miejsce zamieszkania, na warunkach przewidzianych w Statucie.

#### § 9

1. Zarząd podejmuje decyzję w sprawie przyjęcia w poczet członków Stowarzyszenia w terminie 3 miesięcy od otrzymania kompletu dokumentów wymaganych zgodnie ze Statutem i

# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)

zażądanych na podstawie §8 ust. 3 powyżej.

2. Od decyzji odmownej zainteresowanemu przysługuje odwołanie do Walnego Zebrania Członków, którego uchwała w tym przedmiocie jest ostateczna.

## § 10

1. Członek zwyczajny Stowarzyszenia ma w szczególności prawo do:
  - (a) udziału i głosowania podczas Walnego Zebrania Członków;
  - (b) wybierania i bycia wybieranym do organów Stowarzyszenia;
  - (c) zgłaszania do organów Stowarzyszenia wniosków w sprawach związanych z jego działalnością i otrzymania informacji o sposobie ich załatwienia;
  - (d) uczestniczenia w spotkaniach i imprezach organizowanych przez Stowarzyszenie.
2. Członek zwyczajny Stowarzyszenia jest zobowiązany do:
  - (a) uczestniczenia w Walnych Zebraniach Członków;
  - (b) brania czynnego udziału w przedsięwzięciach organizowanych przez Stowarzyszenie;
  - (c) przestrzegania postanowień Statutu oraz uchwał organów Stowarzyszenia;
  - (d) terminowego opłacania składek członkowskich.

## § 11

1. Ustanie członkostwa w Stowarzyszeniu następuje wskutek:
  - (a) pisemnej rezygnacji z członkostwa;
  - (b) utraty przez członka będącego osobą fizyczną pełnej zdolności do czynności prawnych albo utraty praw publicznych;
  - (c) likwidacji członka będącego osobą prawną;
  - (d) wykluczenia;
  - (e) śmierci członka.
2. Wykluczenie członka następuje w przypadku:
  - (a) zwłoki z zapłatą składki za którykolwiek okres składkowy dłuższej niż 3 miesiące;
  - (b) postępowania sprzecznego z niniejszym Statutem lub uchwałami organów Stowarzyszenia.
3. O wykluczeniu decyduje Zarząd. Przed podjęciem uchwały w przedmiocie wykluczenia Zarząd umożliwi członkowi złożenie wyjaśnień na piśmie lub osobiście na posiedzeniu Zarządu. O treści uchwały Zarząd niezwłocznie powiadamia zainteresowanego na piśmie.
4. Ustanie członkostwa z przyczyn określonych w ustępie 1 pkt (a)-(c) stwierdza Zarząd. O treści uchwały Zarząd niezwłocznie powiadamia zainteresowanego na piśmie.

## § 12

1. Jako członek wspierający może być przyjęta do Stowarzyszenia osoba fizyczna lub prawna, bez względu na jej miejsce zamieszkania lub siedzibę, która okaże pomoc w realizacji jego celów.
2. Walne Zebranie Członków może odebrać godność członka wspierającego w wypadku określonym w §11 ust. 2 lit. b) i ust. 3 Statutu.

# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)

## § 13

1. Członkiem honorowym może być każda osoba fizyczna, bez względu na jej miejsce zamieszkania, której godność tę za szczególne zasługi dla Stowarzyszenia nada Walne Zebranie Członków.
2. Walne Zebranie Członków może odebrać godność członka honorowego w wypadku określonym w §11 ust. 2 lit. b) i ust. 3 Statutu.

## § 14

1. Członkom wspierającym i honorowym przysługują takie same prawa i ciążą na nich takie same obowiązki jak w przypadku członków zwyczajnych z zastrzeżeniem ust. 2 i 3 poniżej.
2. Członkowie wspierający i honorowi nie posiadają biernego i czynnego prawa wyborczego. Członek wspierający ma prawo z głosem doradczym brać udział, za pośrednictwem swojego przedstawiciela, w pracach Stowarzyszenia, zgłaszać do władz Stowarzyszenia wnioski i postulaty dotyczące podejmowanych przez Stowarzyszenie zadań.
3. Członkowie wspierający i honorowi zwolnieni są z obowiązku opłacania składek członkowskich.

## Rozdział IV

### ORGANY STOWARZYSZENIA

## § 15

Organami Stowarzyszenia są:

- (a) Walne Zebranie Członków;
- (b) Zarząd;
- (c) Komisja Rewizyjna.

## § 16

1. Członków Zarządu i Komisji Rewizyjnej powołuje i odwołuje Walne Zebranie Członków spośród członków Stowarzyszenia w głosowaniu tajnym.
2. Członkowie Zarządu i Komisji Rewizyjnej są wybierani na 2-letnią kadencję.
3. Mandat członka Zarządu lub Komisji Rewizyjnej wygasa przed upływem kadencji z powodu:
  - (a) ustania członkostwa w Stowarzyszeniu;
  - (b) pisemnej rezygnacji;
  - (c) odwołania przez Walne Zebranie Członków uchwałą, za którą padnie co najmniej dwie trzecie głosów z głosów oddanych za, przeciw i wstrzymujących się, gdzie głosy takie odda co najmniej połowa członków Stowarzyszenia.
4. W razie, gdy skład Zarządu lub Komisji Rewizyjnej ulegnie zmniejszeniu w czasie trwania kadencji, uzupełnienie składu organów może nastąpić w drodze kooptacji, której dokonują pozostali członkowie danego organu. W trybie tym nie można powołać więcej niż połowy

# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)

składu organu.

5. Mandat członka dokooptowanego wygasa z dniem najbliższego Walnego Zebrania Członków. Na porządku dziennym takiego Walnego Zebrania Członków Zarząd umieszcza powołanie członka danego organu. Członek taki powołany jest na trwającą kadencję danego organu.

## Walne Zebranie Członków

### § 17

1. Walne Zebranie Członków jest najwyższą władzą Stowarzyszenia.
2. Zwyczajne Walne Zebranie Członków zwoływane jest na podstawie uchwały Zarządu, przynajmniej raz w roku kalendarzowym, nie później niż do końca czerwca. Zarząd może zwoływać nadzwyczajne Walne Zebrania Członków.
3. Ponadto, Zarząd zobowiązany jest zwołać nadzwyczajne Walne Zebranie Członków na wniosek Komisji Rewizyjnej, co najmniej 1/5 członków lub co najmniej 15 członków Stowarzyszenia. Zarząd zwołuje nadzwyczajne Walne Zebranie Członków niezwłocznie po otrzymaniu wniosku, zaś termin odbycia nadzwyczajnego Walnego Zebrania Członków musi przypadać w ciągu 3 miesięcy od chwili złożenia wniosku.
4. Zarząd zawiadamia członków o terminie i porządku obrad Walnego Zebrania Członków przynajmniej na miesiąc przed jego terminem. Zawiadomienia mogą być przesyłane w szczególności pocztą elektroniczną.
5. Walne Zebranie Członków po otwarciu go przez Prezesa Zarządu wybiera Przewodniczącego Zebrania, a na jego wniosek Wiceprzewodniczącego i Sekretarza, którzy dalej prowadzą obrady.
6. Walne Zebranie Członków obraduje według porządku obrad ustalonego przez Zarząd.
7. Walne Zebranie Członków może uzupełnić porządek obrad, jeżeli obecnych jest co najmniej 75% członków.
8. Do żądania zwołania nadzwyczajnego Walnego Zebrania Członków, o którym mowa w ust. 3 powyżej, dołącza się proponowany porządek obrad, który Zarząd obowiązany jest uwzględnić. Porządek obrad może być rozszerzony przez Zarząd o inne kwestie.
9. Uchwały Walnego Zebrania zapadają zwykłą większością głosów:
  - (a) w pierwszym terminie przy obecności co najmniej 1/2 ogólnej liczby członków;
  - (b) w drugim terminie bez względu na liczbę obecnych.

### § 18

1. Do kompetencji zwyczajnego Walnego Zebrania Członków należy:
  - (a) zatwierdzanie sprawozdania finansowego;
  - (b) zatwierdzanie sprawozdań Zarządu z działalności w poprzednim roku;
  - (c) udzielanie, po wysłuchaniu wniosków Komisji Rewizyjnej, absolutorium członkom Zarządu za poprzedni rok;
  - (d) zatwierdzanie sprawozdania Komisji Rewizyjnej z działalności Stowarzyszenia w poprzednim roku,
2. Do kompetencji Walnego Zebrania Członków w szczególności należy:
  - (a) uchwalenie regulaminów działania Zarządu i Komisji Rewizyjnej;
  - (b) powoływanie i odwoływanie Prezesa Zarządu i Przewodniczącego Komisji Rewizyjnej;



# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)

- (c) powoływanie i odwoływanie członków Zarządu i Komisji Rewizyjnej;
  - (d) uchwalenie Statutu Stowarzyszenia lub jego zmiany;
  - (e) nadanie członkostwa honorowego Stowarzyszenia;
  - (f) ustalanie wysokości składek członkowskich;
  - (g) podejmowanie uchwał w sprawie przystąpienia do innych organizacji;
  - (h) podjęcie uchwały w sprawie rozwiązania Stowarzyszenia i przeznaczenia jego majątku;
  - (i) uchwalanie planów działania Stowarzyszenia na wniosek Zarządu.
3. Ponadto, Walne Zebranie Członków rozpoznaje odwołania od uchwał Zarządu. Członek Stowarzyszenia, który ma w tym interes prawny może wnieść odwołanie od uchwały Zarządu w terminie 1 miesiąca od powzięcia wiadomości o treści tej uchwały. Osoba niebędąca członkiem Stowarzyszenia ma prawo odwołać się od uchwały Zarządu tylko w przypadku, gdy uprawnienie to wynika bezpośrednio z innych postanowień niniejszego Statutu.
4. Walne Zebranie Członków uchyla lub zmienia uchwałę Zarządu, od której wniesiono odwołanie, jeżeli jest ona sprzeczna z prawem lub postanowieniami Statutu. W przeciwnym razie Walne Zebranie Członków oddala odwołanie.
5. W razie uchylenia uchwały Zarządu, Zarząd zobowiązany jest podjąć nową uchwałę w przedmiotowej sprawie w terminie 3 miesięcy od podjęcia przez Walne Zebranie Członków decyzji uchylającej uchwałę Zarządu.

## Zarząd

### § 19

- 1. Zarząd kieruje działalnością Stowarzyszenia i reprezentuje je na zewnątrz.
- 2. Członkami Zarządu nie mogą być osoby skazane prawomocnym wyrokiem za przestępstwo z winy umyślnej.
- 3. Zarząd składa się z od 3 do 7 członków. Członkowie Zarządu poza Prezesem mogą używać tytułu Wiceprezesa Zarządu.
- 4. Prezes Zarządu kieruje pracami Zarządu.

### § 20

Do zakresu działania Zarządu należy:

- (a) realizacja uchwał Walnego Zebrania Członków;
- (b) kierowanie bieżącą pracą Stowarzyszenia i zarządzanie jego majątkiem;
- (c) podejmowanie uchwał dotyczących przyjęcia członków i ustania członkostwa oraz wykluczenia członka;
- (d) przygotowywanie projektów i wykonywanie budżetu Stowarzyszenia;
- (e) podejmowanie uchwał w przypadkach określonych niniejszym Statutem.

### § 21

- 1. Zarząd zbiera się w określonych przez siebie terminach, zgodnie z potrzebami podejmowania stosownych decyzji, nie rzadziej jednak niż raz na kwartał.
- 2. Posiedzenia Zarządu zwołuje Prezes Zarządu lub co najmniej dwóch członków Zarządu.

# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)

## Komisja Rewizyjna

### § 22

1. Komisja Rewizyjna sprawuje kontrolę nad działalnością Stowarzyszenia.
2. Komisja Rewizyjna składa się z od 3 do 7 członków.
3. Przewodniczący Komisji Rewizyjnej kieruje jej pracami.
4. Członkami Komisji Rewizyjnej nie mogą być osoby:
  - (a) będące członkami Zarządu lub pozostające z członkiem Zarządu w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa lub podległości z tytułu zatrudnienia,
  - (b) skazane prawomocnym wyrokiem za przestępstwo z winy umyślnej.
5. Wystąpienie okoliczności, o których mowa w ust. 4 w trakcie kadencji Komisji Rewizyjnej powoduje wygaśnięcie mandatu.

### § 23

Do kompetencji Komisji Rewizyjnej należy:

- (a) przeprowadzenie co najmniej raz w roku kontroli merytorycznej i finansowej działalności Zarządu;
- (b) składanie sprawozdań na Walnym Zebraniu Członków i zgłaszanie wniosków w przedmiocie absolutorium dla członków Zarządu;
- (c) przedstawienie Zarządowi protokołów pokontrolnych wraz z wnioskami;
- (d) prowadzenie okresowych kontroli opłacania składek członkowskich.

### §24

1. Komisja Rewizyjna zbiera się w określonych przez siebie terminach, zgodnie z potrzebami podejmowania stosownych decyzji, nie rzadziej jednak niż raz w roku.
2. Posiedzenia Komisji Rewizyjnej zwołuje Przewodniczący Komisji Rewizyjnej lub co najmniej dwóch członków Komisji Rewizyjnej.

### § 25

Przewodniczący Komisji Rewizyjnej i w razie potrzeby inni jej członkowie, mają prawo uczestnictwa z głosem doradczym w posiedzeniach Zarządu.

## Rozdział V

### SPOSÓB REPREZENTACJI, ZACIĄGANIE ZOBOWIĄZAŃ MAJĄTKOWYCH, WAŻNOŚĆ UCHWAŁ

### § 26

Oświadczenia woli w imieniu Stowarzyszenia składa dwóch członków Zarządu działających łącznie.

# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)

## § 27

Następujące czynności wymagają uprzedniej zgody Walnego Zebrania Członków:

- (a) nabycie, zbycie lub obciążenie nieruchomości;
- (b) nabycie, zbycie lub objęcie udziałów lub akcji w spółce;
- (c) przystąpienie do spółki osobowej;
- (d) zaciągnięcie zobowiązania w wysokości przekraczającej 50% składek należnych za poprzedni rok;
- (e) wynajęcie lub wydzierżawienie nieruchomości Stowarzyszenia na czas określony dłuższy niż 3 lata;
- (f) zbycie lub obciążenie składnika majątku o wartości wyższej niż 50% składek należnych za poprzedni rok;
- (g) przyjęcie lub odrzucenie spadku.

## § 28

O ile Statut nie stanowi inaczej, uchwały Zarządu i Komisji Rewizyjnej zapadają, gdy za uchwałą oddano więcej głosów niż przeciwko uchwale, a co najmniej połowa liczby obecnych członków organu oddała głos za, przeciw lub wstrzymujący się przy obecności co najmniej połowy pełnego składu danego organu. W wypadku równej liczby głosów decyduje odpowiednio głos Prezesa Zarządu lub Przewodniczącego Komisji Rewizyjnej.

## Rozdział VI

### MAJĄTEK I DZIAŁALNOŚĆ STOWARZYSZENIA

## § 29

1. Majątek Stowarzyszenia służy wyłącznie do realizacji statutowych celów Stowarzyszenia.
2. Źródłami powstania majątku (pozyskiwania środków finansowych) Stowarzyszenia są:
  - (a) składki członkowskie;
  - (b) darowizny, spadki, zapisy oraz środki pochodzące z ofiarności prywatnej;
  - (c) środki pochodzące ze sponsoringu;
  - (d) dochody z majątku Stowarzyszenia;
  - (e) wpływy z działalności statutowej i gospodarczej.

## § 30

Składki członkowskie powinny być wpłacane do piętnastego dnia każdego miesiąca. Nowo przyjęci członkowie wpłacają składki według zasad określonych przez Zarząd w ciągu 14 dni od otrzymania powiadomienia o przyjęciu na członka Stowarzyszenia.

# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)

## Rozdział VII

### DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA

#### § 31

1. Stowarzyszenie może prowadzić działalność gospodarczą w rozmiarach i w zakresie służącym realizacji jego celów statutowych. Dochód z prowadzonej przez Stowarzyszenie działalności gospodarczej służy realizacji celów statutowych i nie może być przeznaczony do podziału między członków Stowarzyszenia.
2. Stowarzyszenie prowadzi działalność gospodarczą w zakresie:
  - (a) *sprzedaży detalicznej książek, gazet i artykułów piśmienniczych,*
  - (b) *działalności wydawniczej i poligraficznej,*
  - (c) *badań naukowych i prac rozwojowych związanych z prawem pracy,*
  - (d) *działalności związanej z organizacją targów, wystaw i konferencji,*
  - (e) *działalności edukacyjnej,*
  - (f) *działalności usługowej świadczonej jako organizacja członkowska.*

## Rozdział VIII

### ZMIANA STATUTU

#### § 32

Statut niniejszy może być zmieniony lub zastąpiony nowym, wyłącznie przez Walne Zebranie Członków na podstawie uchwały, za którą zostanie oddanych co najmniej dwie trzecie głosów z głosów oddanych za, przeciw i wstrzymujących się, gdzie głosy takie odda co najmniej połowa członków Stowarzyszenia. Postanowień §28 Statutu nie stosuje się.

## Rozdział IX

### ROZWIĄZANIE STOWARZYSZENIA

#### § 33

1. Stowarzyszenie może być rozwiązane na podstawie uchwały Walnego Zebrania Członków, za którą zostanie oddanych co najmniej dwie trzecie głosów z głosów oddanych za, przeciw i wstrzymujących się, gdzie głosy takie odda co najmniej połowa członków Stowarzyszenia. Postanowień §28 Statutu nie stosuje się.
2. Likwidatorami są członkowie Zarządu Stowarzyszenia, jeśli Walne Zebranie Członków nie wyznaczy innych likwidatorów.

## **Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy**

**[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)**

3. Podejmując uchwałę o rozwiązaniu Stowarzyszenia Walne Zebranie Członków określi sposób przeznaczenia majątku pozostałego po likwidacji Stowarzyszenia.

**Komitet Założycielski:**

**Bartłomiej Raczkowski**

**Ewa Łachowska-Brol**

**Marcjan Wojewódka**

## **Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy**

**www.spponline.pl**

### **Co z uczestnictwem pracowników przy łączeniu transgranicznym ?**

**dr Szymon Kubiak, apl. adw. Agata Miętek**

W dniu 20 czerwca 2008 r. weszła w życie nowelizacja kodeksu spółek handlowych z 24 kwietnia 2008 r. implementująca do prawa polskiego Dyrektywę 2005/56/WE Parlamentu i Rady Unii Europejskiej z 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych. W realiach współczesnej globalizującej się gospodarki transgraniczne łączenia się spółek kapitałowych są coraz powszechniejsze. Transgraniczne łączenie się spółek stanowi także jeden z istotnych sposobów korzystania ze swobody przedsiębiorczości w Unii Europejskiej, zapewne stąd europejski prawodawca zdecydował się na uchwalenie Dyrektywy, której celem jest uproszczenie i ujednoczenie procedury łączenia się spółek w całej Wspólnocie.

Według znowelizowanej ustawy mechanizm łączenia transgranicznego przypomina procedurę łączenia krajowego. Jedną z podstawowych różnic, która wciąż nie doczekała się obszernej analizy przez przedstawicieli doktryny, a także praktyków, a mianowicie obowiązek zapewnienia uczestnictwa pracowników w organach spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia, uregulowany w art. 16 Dyrektywy. Ustawodawca jako sposób transpozycji tej kwestii do polskiego systemu prawa wybrał uchwalenie nowej ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek. Ustawa weszła w życie 20 czerwca 2008 r. Rozwiązania przyjęte w polskiej ustawie są analogiczne do tych przyjętych w przypadku zapewnienia partycypacji pracowników w organach spółki europejskiej. Przepisy polskiej ustawy mogą jednak rodzić istotne problemy praktyczne.

Zasadniczo, partycypacja pracowników w organach spółki przejmującej lub nowo zawiązanej może przybrać dwa modele: po pierwsze pracownikom może zostać przyznane prawo wyboru określonej liczby członków rady nadzorczej lub w drugim modelu mogą oni rekomendować lub sprzeciwić się wyznaczeniu niektórych albo wszystkich członków tego organu.

Dyrektywa natomiast wprowadza generalną zasadę, zgodnie z którą przy transgranicznym łączeniu się spółek, zastosowanie znajdą zasady dotyczące partycypacji pracowników przewidziane w państwie, w którym siedzibę będzie miała spółka powstająca w wyniku połączenia, jeżeli zasady takie istnieją. Ta generalna zasada w praktyce znajdzie zastosowanie tylko w jednym przypadku, a mianowicie wówczas, gdy średnia liczba pracowników w żadnej ze spółek biorących udział w połączeniu, w okresie 6 miesięcy przed opublikowaniem planu połączenia, nie przekracza 500 pracowników (i w żadnej ze spółek nie istnieje system partycypacji pracowników w rozumieniu art. 2 lit. k Dyrektywy 2001/86/WE), i jednocześnie prawo właściwe dla spółki powstającej w wyniku połączenia przewiduje przynajmniej taki sam poziom uczestnictwa jaki istniał w spółkach łączących się lub takie same uprawnienia dla pracowników zakładów spółki znajdującej się w innym państwie jakie przysługują pracownikom w państwie siedziby. Taka sytuacja może mieć miejsce np. w przypadku połączenia polskiej spółki akcyjnej, która nie zapewnia swoim pracownikom prawa partycypacji w organach z jej niemieckim odpowiednikiem - spółką AG, której pracownicy posiadają

## **Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy**

**[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)**

prawo wyboru swoich przedstawicieli do organu zarządzającego lub nadzorującego. Jeżeli siedzibą spółki powstałej w wyniku połączenia będą Niemcy, to wówczas zasady partycypacji pracowników przewidziane w tym państwie od dnia rejestracji nowej spółki będą się stosowały do wszystkich pracowników tej spółki.

W praktyce ustawa nie znajdzie także zastosowania w sytuacji, gdy w żadnej z łączących się spółek przed dniem rejestracji połączenia nie obowiązywały zasady partycypacji pracowników. W takiej przypadku obowiązek zapewnienia uczestnictwa pracowników w organach spółki, w naszej ocenie, w ogóle nie powstanie. Będzie to jedyny wyjątek od zasady obligatoryjnej partycypacji pracowników w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego.

Ustawa znajdzie natomiast zastosowanie w pozostałych przypadkach, to znaczy wtedy gdy przynajmniej w jednej z łączących się spółek istniał system partycypacji pracowników, a zasady przewidziane w Polsce - państwie siedziby spółki nowo zawiązanej lub przejmującej nie przewidują przynajmniej takiego samego poziomu partycypacji. W takiej sytuacji spółki uczestniczące w połączeniu mogą wybrać jeden z dwóch wariantów przewidzianych w ustawie. Po pierwsze, mogą powołać specjalny zespół negocjacyjny na zasadach i w trybie określonym w przepisach. Zadaniem tego zespołu jest zawarcie z właściwymi organami spółek uczestniczących w połączeniu porozumienia w sprawie partycypacji pracowników w nowej spółce. Po drugie, właściwe organy spółek uczestniczących mogą zrezygnować z powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego i podjąć uchwałę w sprawie bezpośredniego podlegania standardowym zasadom partycypacji, określonym w rozdziale 3 ustawy. Zgodnie z nimi, powołany zostaje zespół przedstawicielski, który dokonuje podziału miejsc w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego pomiędzy pracowników z różnych państw członkowskich.

Od uczestnictwa pracowników w organach spółki przejmującej lub nowo zawiązanej należy oczywiście odróżnić uczestnictwo pracowników w procedurze połączeniowej. Istnieje ono w każdym przypadku transgranicznego łączenia się, bez względu na „narodowość” łączących się spółek, siedzibę spółki przejmującej lub nowo zawiązanej oraz liczbę pracowników. Uprawnienia pracowników w procesie połączenia obejmują przede wszystkim uprawnienia informacyjne. Pracodawca ma obowiązek udostępnić przedstawicielom pracowników, a w razie ich braku, wszystkim pracownikom plan połączenia (zawierający prawdopodobne skutki połączenia dla zatrudnionych), opinię biegłego z badania planu (chyba że decyzją wspólników łączących się spółek opinia taka nie jest sporządzana), sprawozdanie finansowe oraz sprawozdania zarządów z działalności łączących się spółek za trzy ostatnie lata obrotowe wraz z opinią i raportem biegłego rewidenta, a także sprawozdanie zarządu, wyjaśniające prawne i ekonomiczne aspekty połączenia. Jeżeli organ przygotowujący sprawozdanie otrzyma w odpowiednim czasie opinię pracowników w kwestii połączenia, należy ją dołączyć do sprawozdania.

## **Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy**

**www.spponline.pl**

**Kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych.**

**Monika Krzyszkowska-Dąbrowska**

### **Pracodawca nie musi w wypowiedzeniu wskazywać zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia z przyczyn nietyczących pracownika**

Konieczność uwzględnienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy dotyczącym rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem wynika z art. 30 § 4 k.p. Przepis ten nie wskazuje wprost poziomu jej szczegółowości, jednak z orzecnictwa Sądu Najwyższego jasno wynika przymus sformułowania jej w sposób zrozumiały i wystarczająco konkretny (niekoniecznie bardzo szczegółowy i wyczerpujący) w świetle okoliczności danej sprawy (por. np. wyrok SN z 6 stycznia 2010 r., I PK 168/09, wyrok SN z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy skutkująca koniecznością redukcji zatrudnienia, czy też potrzeba restrukturyzacji, przeprowadzenia zmian organizacyjnych zakładu pracy stanowią najczęstsze uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika. Ich prawidłowość może jednak zostać zakwestionowana, jeżeli będą powołane bez kontekstu odniesienia do sytuacji zwalnianego pracownika skutkującej w szczególności likwidacją jego stanowiska pracy oraz uwarunkowaniami dotyczącymi jego zatrudnienia w świetle wymogów art. 30 § 4 k.p. Dookreślenie ich na etapie sporu z pracownikiem jest spóźnione (por. wyrok SN z 24 października 2007 r., I PK 116/07).

Dyskusyjną kwestią pozostaje jak daleko należy wywieść obowiązek indywidualizacji przyczyny wypowiedzenia w specyficznych okolicznościach zwolnień z przyczyn nietyczących pracownika. Trudno zgodzić się zwłaszcza z tezą, iż szczegółowość wypowiedzenia powinna obejmować również transparentne i subiektywnie oczywiste dla pracownika wykazanie procesu analitycznego, który doprowadził pracodawcę do wręczenia mu wypowiedzenia w rezultacie zastosowania określonych kryteriów, a w szczególności równouprawnienia pracowników w zakresie dostępu do zdobywania kwalifikacji w całym okresie zatrudnienia. W orzeczeniu z 16 grudnia 2008 r. (I PK 86/08) Sąd Najwyższy uznał, że „przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - "zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne" jest zbyt ogólnikowa i wadliwa ponieważ, aby poznać konkretną i rzeczywistą przyczynę swojego zwolnienia pracownik musi odwołać się do sądu pracy. W efekcie, pracodawca powinien dodatkowo nawiązać do zastosowanego kryterium doboru w tym wskazać, że pracownikowi znane są jego najniższe kwalifikacje zawodowe w porównaniu do innych pracowników, których dotyczy wskazana przyczyna wypowiedzenia i nie powinien brać pod uwagę określonej kompetencji pracownika jako kryterium doboru do zwolnienia jeżeli wcześniej nie umożliwił mu jej zdobycia a uczynił to w stosunku do innych.

Takie stanowisko wywołuje szeregi praktycznych komplikacji i kontrowersji w sytuacji gdzie pierwszorzędym powodem zakończenia stosunku pracy jest konieczność redukcji zatrudnienia leżąca po stronie pracodawcy a przyczyny dotyczące pracownika, które ujawniają się w wyniku zastosowania określonych kryteriów grają drugoplanową rolę.



## **Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy**

**[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)**

Przeciwko konieczności schodzenia w wypowiedzeniu na poziom szczegółowości kryteriów doboru do zwolnienia opowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 7 kwietnia 2011 r. (I PK 238/10). Podkreślił, iż zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd dopiero w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) (por. również wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2006 r., II PK 81/06). Niemniej jednak mają one istotne znaczenie gdyż ich brak, uznaniowość czy też niewłaściwy selekcja mogą skutkować skutecznym podważeniem prawidłowości rozwiązania umowy o pracę a pracodawca powinien zabezpieczyć odpowiednią motywację oraz dokumentację w tym względzie na etapie przeprowadzania zwolnień nie zaś postępowania sądowego.

# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)

## Upływ kadencji rady pracowników jako przesłanka umorzenia postępowania sądowego wszczętego z wniosku tej rady

dr Marcin Wojewódka

**Czy postępowanie sądowe wszczęte z wniosku rady pracowników o nakazanie udostępnienia przez pracodawcę informacji w trybie art. 13 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji powinno być umorzone na skutek upływu czteroletniej kadencji tej rady ?**

### Stan faktyczny

Rada pracowników pierwszej kadencji (wybrana w 2006 roku na okres 4 lat) wystąpiła w kwietniu 2010 roku do swojego pracodawcy o udostępnienie informacji zgodnie z dyspozycją art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 r., nr 79, poz. 550 z późn. zm) (dalej liKPracU). Pracodawca odmówił udostępnienia części informacji wskazując, iż zakres żądanych danych wykracza poza zakres kompetencji rady określonych w obowiązujących przepisach, w tym w szczególności a art. 13 ust. 1 ustawy. W takiej sytuacji rada, wykonując swoje ustawowe uprawnienia wystąpiła do sądu z wnioskiem o nakazanie pracodawcy udostępnienia wnioskowanych danych. W toku postępowania sądowego zakończyła się kadencja dotychczasowej rady pracowników, a nowa została wybrana dopiero po kilkumiesięcznej przerwie. Przed powstaniem nowej rady sąd pierwszej instancji, po przeprowadzonym postępowaniu, wydał orzeczenie nakazujące pracodawcy udostępnienie wszystkich żądanych przez radę poprzedniej kadencji informacji. Od tego orzeczenia odwołał się pracodawca podnosząc tak zarzuty merytoryczne, jak też proceduralne. Pracodawca w apelacji podniósł między innymi na utratę w toku postępowania przed radę pracowników kadencji 2006-2010 zdolności sądowej. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko pracodawcy uznając, iż w dacie upływu 4 letniej kadencji dotychczasowej rady pracowników zaistniała po stronie wnioskodawcy sytuacji braku zdolności sądowej. Sąd okręgowy uchylił zaskarżone orzeczenie sądu rejonowego i zniósł postępowanie od daty zakończenia kadencji przez radę pracowników. Jednocześnie sąd okręgowy pozostawił sądowi rejonowemu do rozstrzygnięcia czy utrata zdolności sądowej przez radę pracowników pierwszej kadencji miała charakteru usuwalny czy nieusuwalny.

### Usuwalny czy nieusuwalny brak zdolności sądowej

Analiza obowiązujących przepisów liKPracU oraz znajdującego w tym zakresie na zasadzie per analogiam orzecznictwa sądów powszechnych z minionej epoki, dotyczącego spraw między dyrektorami przedsiębiorstw państwowych oraz rad pracowniczych, prowadzi do wniosku, iż w sytuacji upływu kadencji pierwszej rady pracowników zaistniała sytuacja nieusuwalnego braku zdolności sądowej przez radę, a postępowanie w sprawie powinno zostać z tego powodu umorzone. Należy bowiem wskazać, iż najistotniejszą kwestią mającą bezpośredni wpływ na ocenę istnienia zdolności sądowej rady pracowników (wnioskodawcy w postępowaniu przed sądem) jest określenie charakteru bytu prawnego jakim jest rada pracowników w świetle obecnego brzmienia przepisów liKPracU. Istotna zmiana treści przepisów powołanej ustawy, mająca kluczowe znaczenie dla oceny charakteru prawnego instytucji rady pracowników, a konsekwencji do postępowania, została dokonana ustawą z dnia 11 kwietnia 2008 roku o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i

# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

**www.spponline.pl**

przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2008 roku, poz. 93, nr 584). Wskazana nowela w sposób diametralny zmieniła treść art. 11 liKPracU poprzez wyraźne określenie początku kadencji rady pracowników oraz daty zakończenia jej funkcjonowania. Celem ustawodawcy w tym zakresie, co zostało wprost wskazane w treści uzasadnienia projektu nowelizacji było między innymi zapewnienie:

*„Obowiązku pracodawcy powiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników (art. 1 pkt 2 projektu), a nie jak dotychczas obowiązku zorganizowania wyborów tych członków. Wybór członków rady pracowników jest bowiem uprawnieniem pracowników lub reprezentatywnych organizacji związkowych, a nie ich obowiązkiem. Jednocześnie zrezygnowano z regulacji zawartej w art. 11 ust. 4 ustawy dotyczącej działania rady pracowników do dnia pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady pracowników, z uwagi na to, że w niektórych przypadkach, uprawnione podmioty mogą nie utworzyć takiej rady, co powodowałoby funkcjonowanie dotychczasowej rady pracowników w nieograniczonym czasie.”*

Dokonując oceny istnienia zdolności sądowej nie można pominąć wskazanej powyżej wykładni celowościowej. Intencją ustawodawcy było wyraźne określenie ram czasowych funkcjonowania rady pracowników nie wykraczających poza 4-letni okres kadencji. Ustawodawca potwierdził, iż rada pracowników może funkcjonować wyłącznie w okresie kadencji, a nie poza nią. Wraz z zakończeniem kadencji rady pracowników, następuje bowiem sytuacja nieodwołalnego braku możliwości tak podejmowania przez tą radę działań przewidzianych przepisami liKPracU, jak też ustaje, zdolność sądowa tego gremium.

## **Brak obowiązku powstania rada pracowników nowej kadencji**

Należy jednocześnie wskazać, iż aktualnie obowiązująca treść art. 11 liKPracU wprowadza możliwość wyboru (powołania) nowej rady pracowników na nową kadencję. Ustawodawca nie wprowadził zaś takiego obowiązku (obliga). Innymi słowy to wyłącznie od woli pracowników danego zakładu pracy uzależnione jest czy nowa rada pracowników powstanie i kiedy powstanie. A co za tym idzie ustawodawca jednoznacznie dopuścił sytuację braku wyboru (i bezterminowego istnienia) kolejnej rady pracowników. Należy też podkreślić, iż określenie w treści dyspozycji art. 11 ust. 1 liKPracU precyzyjnego okresu trwania kadencji rady pracowników, w konfrontacji z treścią zmienionego art. 11 ust. 5 liKPracU, wskazującego wyraźnie na termin upływu kadencji rady pracowników, przesądza jednoznacznie o czasowym charakterze funkcjonowania rady pracowników. Co więcej nie chodzi w tym przepisie o kadencje poszczególnych jej członków, ale o kadencję rady pracowników jako całości (jako gremium). Powyższe stanowi, o wprowadzeniu przez ustawodawcę zasady istnienia tego podmiotu - rady pracowników - wyłącznie w określonym czasie - trwania 4 letniej kadencji, wyłącznie o określonym składzie osobowym. Tak ukształtowany byt prawny rady pracowników jest w swojej istocie odmienny od innych podmiotów tj. dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, rady pracowniczej), którym przyznano zdolność sądową na podstawie przepisów K.p.c. dotyczących spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego - art. 691<sup>3</sup> K.p.c. Podnieść należy, iż tak w przypadku dyrektora przedsiębiorstwa państwowego jak i w przypadku rady pracowniczej, jako organów przedsiębiorstwa państwowego istnieje obowiązek ich powołania i każdorazowego powoływania w przypadku upływu kadencji lub innych przypadków pozbawiających konkretnych osób funkcji w tych organach, przewidzianych w ustawie z dnia 25 września 1981 roku. o przedsiębiorstwach państwowych (art. 33 i następne w

# Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

**www.spponline.pl**

zestawieniu z art. 66 ust. 2) i ustawie z dnia 25 września 1981 roku. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (art. 13 i art. 19 w zestawieniu z art. 66 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych). W przypadku rady pracowników takiego obowiązku ustawowego zaś nie ma.

## **Dorobek orzecznictwa dotyczącego spraw z zakresu przedsiębiorstw państwowych**

Warto podkreślić, iż pomimo powyższego stanu prawnego Sąd Apelacyjny w Katowicach (postanowienie z dnia 18 listopada 1993 roku w sprawie o sygnaturze akt. I ACz 556/93), stwierdził, iż odwołanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego powoduje nieusuwalną utratę zdolności sądowej przez ten organ - pomimo kadencyjności tego organu i obowiązku jego powołania. Podobnie także stwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 26 maja 1994 r. (sygn. akt: II CRN 44/94) wskazując w uzasadnieniu, że *„...postępowanie nieprocesowe w sprawach z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi jako postępowanie kontradyktoryjne, musi się toczyć z udziałem obu podmiotów sporu; utrata bytu przez którykolwiek z tych podmiotów przy braku sukcesji oznacza upadek sporu. Jeśli zaś do upadku sporu dochodzi już po wszczęciu postępowania sądowego, konieczne jest - wobec nieistnienia substratu osądu - jego umorzenie (art. 355 §*

*1 w zw. z art. 13 § 2 K.p.c.)*." Stosując powyższe per analogiam do rady pracowników należy przyjąć, iż utrata przez radę pracowników zdolności sądowej ma charakter nieusuwalny, co prowadzi do konieczności umorzenia postępowania w sprawie w sytuacji gdy nie zostało ono zakończone do upływu kadencji rady pracowników będącej stroną postępowania.

## **Podsumowanie**

Należy wskazać, iż na gruncie obecnie obowiązujących przepisów liKPracU rada pracowników nie jest podmiotem istniejącym trwale, nie jest też organem który musi istnieć w ramach struktur danego pracodawcy. Rada pracowników jest formą przedstawicielstwa pracowników, jednakże nie posiada ona przymiotu podmiotowości prawnej (przeciwnie w stosunku do związku zawodowego). Rada pracowników istnieje bowiem wyłącznie w czasie swojej 4 letniej kadencji, która nie może zostać na jakiegokolwiek podstawie przedłużona. Wskazują na powyższe jednoznacznie przepisy obecnie obowiązującego art. 11 liKPracU. W konsekwencji upływ kadencji rady pracowników powoduje nieusuwalne unicestwienie tego bytu prawnego i wszelkie relacje na linii pracodawca - rada pracowników przestają istnieć. Ewentualne spory sądowe powinny więc zostać umorzone, właśnie z powodu niesuwalnej utraty przez jedną stronę postępowania - radę pracowników zdolności sądowej. Natomiast ewentualna nowa (kolejna) rada pracowników nie jest sukcesorem prawnym poprzedniej - po pierwsze z uwagi na to, iż nie ma prawnego obowiązku jego powstania, po drugie można sobie wyobrazić sytuację, iż nowa rada pracowników zostaje wybrana po dłuższym okresie czasu, np. 3-5 lat, a stara (dotychczasowa) wnosiła do pracodawcy o określone informacje przewidziane w art. 13 liKPracU i ich nie otrzymała z powodu upływu kadencji. Stwierdzenie, iż takie informacje powinny być przekazane nowemu podmiotowi (co jest konsekwencją uznania sukcesji) byłoby niezgodne z wykładnią celowościową art. 13 liKPracU. Pomimo braku ram czasowych obejmujących określone informacje nie można uznać, iż po 3 lub 5 latach te informacje mogą służyć przygotowaniu się do jakichkolwiek konsultacji z pracodawcą w trybie art. 13 ust. 3 liKPracU, choćby z powodu ich dezaktualizacji. W tej sytuacji nie ulega wątpliwości, iż wydanie orzeczenia przez sąd z uwagi na utratę przez jedną ze stron postępowania zdolności sądowej w sposób następczy i nieusuwalny, jest zbędne, co stanowi podstawę do zastosowania dyspozycji art. 355 § 1 K.p.c. w związku z art. 13 § 2

## **Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy**

**[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)**

K.p.c. i umorzenie postępowania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2002 r., sygn. akt: V CKN 1100/00).

## **Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy**

**www.spponline.pl**

### **Wartość przedmiotu sporu w przypadku połączenia spraw pracowniczych na podstawie art. 219 k.p.c.**

**r.p. Dawid Jakub Zdebiak**

1. Przepisy ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych przewidują, że pracownik nie wnosi opłaty od pozwu, a od zażaleń, apelacji i skargi kasacyjnej obie strony wnoszą tylko opłatę w wysokości 30 zł, jeśli wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50.000 zł (art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Jednocześnie przepisy regulujące postępowanie cywilne nie zabraniają pracownikowi dochodzić jednej należności w częściach, na podstawie kilku pozwów. Wychodzę zatem z założenia, że takie działanie pracownika jest dopuszczalne i nie znajduję przekonujących argumentów, które nakazywałyby pracownikowi składać jeden pozew o całość przysługującej mu należności lub o wszystkie przysługujące mu roszczenia majątkowe. Przykładowo, jeśli pracownik uważa, że przysługuje mu wobec pracodawcy roszczenie pieniężne o zapłatę np. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub premii albo odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji w wysokości powiedzmy 140.000 zł, może dochodzić tej należności wnosząc trzy odrębne pozwy: dwa z żądaniem zapłaty po 50.000 zł i jeden z żądaniem zapłaty 40.000 zł, bądź inaczej podzielić roszczenie tak, aby w żadnym z pozwów dochodzona kwota nie przekraczała 50.000 zł.

Z drugiej strony zgodnie z art. 219 k.p.c. sąd może zarządzić połączenie kilku oddzielnych spraw toczących się przed nim w celu ich łącznego rozpoznania lub także rozstrzygnięcia, jeżeli są one ze sobą w związku lub mogły być objęte jednym pozwem. Nie wchodzę w tym miejscu w rozważania, czy połączenie spraw na tej podstawie następuje na podstawie zarządzenia przewodniczącego, czy też postanowienia sądu, choć i ten aspekt ma realne, praktyczne konsekwencje (np. w zakresie dopuszczalności podjęcia decyzji na posiedzeniu niejawnym, zaskarżalności, doręczeń). Na tle art. 219 k.p.c. powstaje jednak zasadnicze pytanie, jaki wpływ na właściwość sądu, na rodzaj i wysokość opłat sądowych (a także kosztów zastępstwa procesowego) oraz na dopuszczalność skargi kasacyjnej ma takie połączenie spraw. Innymi słowy, czy po połączeniu przez sąd (przewodniczącego) kilku spraw wniesionych przez jednego pracownika wartość przedmiotu sporu podlega kumulacji i stanowi sumę wartości przedmiotu sporu w dotychczas odrębnych sprawach, czy też takie połączenie odrębnych spraw nie powoduje zsumowania wartości przedmiotu sporu, przez co każdą z dotychczasowych spraw należy mimo połączenia nadal traktować odrębnie.

2.

Ostatnio stanowisko w sprawie tego dylematu zajął Sąd Okręgowy w Warszawie w jednej ze znanych mi spraw. Co ciekawe, Sąd Okręgowy zajął w jednej i tej samej sprawie dwukrotnie stanowisko odnośnie omawianej kwestii z tym, że zdaje się, że za każdym razem odmienne. Pracownik wniósł do sądu rejonowego 3 pozwy, każdy o część tej samej premii, w każdym żądając kwoty nie większej niż 50.000 zł, a suma żądań zawartych w tych pozwach przekraczała 75.000 zł. Na początku wszystkie trzy sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia, po czym sąd postanowił o przekazaniu sprawy sądowi okręgowemu uznając, że po połączeniu wartość przedmiotu sporu przekroczyła 75.000 zł (art. 17 pkt 4 w związku z art. 200 § 1 k.p.c.). Sąd okręgowy stwierdził jednak, że połączenie spraw na podstawie art. 219 k.p.c. ma jedynie charakter techniczny, nie powoduje kumulacji wartości roszczeń, nie wpływa również na właściwość sądu, a wyrok powinien zawierać z osobna rozstrzygnięcia co do każdej z połączonych spraw. Sąd okręgowy powołał się przy tym na

## Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

**www.spponline.pl**

postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 1973 roku, I PZ 71/73\* oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1967 roku, I CR 158/67. W konsekwencji sąd okręgowy na podstawie art. 200 § 2 k.p.c. przekazał sprawę z powrotem sądowi rejonowemu.

Następnie sąd rejonowy wydał wyrok. Treść tego wyroku nie ma w zasadzie znaczenia. Te same problemy wystąpiłyby zarówno, gdyby sąd uwzględnił lub oddalił żądania w całości, a w istocie także wówczas, gdyby sąd częściowo żądania uwzględnił, a częściowo oddalił. Podkreślić jedynie wypada, że sąd rejonowy nie zamieścił w wyroku „z osobna rozstrzygnięć co do każdej z połączonych spraw”. Od wyroku sądu rejonowego została wniesiona apelacja, a ściślej jedna ze stron wniosła 3 apelacje i uiściła 90 zł opłaty, a ściślej trzy opłaty po 30 zł. Przewodniczący ustalił jednak jedną opłatę stosunkową od apelacji, obliczoną od całej kwoty, co do której skarżący zakwestionował wyrok sądu rejonowego. Nie trzeba dodawać, że była to kwota znacząco wyższa niż 90 zł, wobec czego skarżący został wezwany do uzupełnienia opłaty.

W tej sytuacji skarżący na podstawie art. 394 § 1 pkt 9 k.p.c. złożył zażalenie (a ściślej 3 zażalenia) na zarządzenie przewodniczącego. Na marginesie warto zaznaczyć, że również tu mogłaby powstać wątpliwość co do wysokości opłaty od zażalenia (opłat od zażaleń). Zaskarżeniu podlegało bowiem zarządzenie przewodniczącego, a art. 95 ust. 2 pkt 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zwalnia od opłaty - zgodnie z jego literalnym brzmieniem - postanowienia sądu dotyczące wysokości opłat.

Tym razem sąd okręgowy zajął odmienne stanowisko i oddalił zażalenie. Z jednej strony sąd okręgowy potwierdził, że połączenie spraw na podstawie art. 219 k.p.c. ma jedynie techniczny charakter i dodatkowo przywołał postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2009 roku, III PZ 5/09, ale z drugiej strony uznał, że odnosi się to jedynie do właściwości sądu. Sąd okręgowy przyjął, że żaden przepis nie określa, w jaki sposób dochodzi do podwyższenia wartości przedmiotu sporu, a więc w grę wchodzi również połączenie na podstawie art. 219 k.p.c. Tym samym sąd okręgowy uznał, że w odniesieniu do określenia rodzaju i wysokości opłaty dochodzi wówczas do kumulacji wartości przedmiotu sporu z połączonych spraw.

3.

Co na ten temat Sąd Najwyższy?

Sąd Najwyższy wypowiedział się wprost odnośnie wpływu połączenia spraw na podstawie art. 219 k.p.c. na właściwość sądu oraz dopuszczalność wniesienia skargi kasacyjnej. I tak:

W postanowieniu z dnia 6 grudnia 1973 roku (I PZ 71/73) Sąd Najwyższy uznał, że połączenie w trybie art. 219 k.p.c. kilku oddzielnych spraw w celu ich łącznego rozpoznania lub także rozstrzygnięcia ma charakter techniczny i nie wpływa na właściwość sądu, także i wówczas, gdy mogły być objęte jednym pozwem.

Z kolei w postanowieniu z dnia 15 lutego 2009 roku (I CZ 148/07) Sąd Najwyższy stwierdził, że połączenie na podstawie art. 219 k.p.c. kilku spraw do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia jest zabiegiem jedynie technicznym i nie prowadzi do powstania jednej nowej sprawy. Wszystkie połączone sprawy zachowują swoją odrębność i są nadal samodzielnymi sprawami, zatem o dopuszczalności skargi kasacyjnej decyduje nie łączna wartość przedmiotu sporu czy zaskarżenia ustalona jako suma wartości poszczególnych połączonych spraw, lecz wartość przedmiotu zaskarżenia w każdej nich z osobna. Podobnie w wyroku z dnia 19 grudnia 2008 roku (II CSK 267/08) Sąd Najwyższy przyjął, że zarządzenie połączenia kilku oddzielnych spraw ma charakter techniczny i nie odbiera im samodzielności, mimo że rozstrzygane są one łącznie w jednym orzeczeniu. Oznacza to, że ocena dopuszczalności zaskarżenia skargą kasacyjną takiego łącznego orzeczenia musi być przeprowadzona w odniesieniu do każdej z połączonych spraw z osobna.

## Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)

W obu ostatnio wymienionych sprawach chodziło o połączenie wielu spraw, w których powodem był ten sam podmiot.

Natomiast w postanowieniu w sprawie III PZ 5/09 Sąd Najwyższy zajmował się rodzajem opłaty od apelacji w razie połączenia spraw pracowniczych na podstawie art. 219 k.p.c. Postanowienie to wymaga jednak szerszego omówienia, bowiem jego uzasadnienie nie jest w pełni czytelne. Niemniej, wynika z niego, że ostatecznie sąd rejonowy rozstrzygał między innymi o roszczeniach pieniężnych o łącznej wartości przekraczającej 50.000 zł, przy czym rozpoznaniu podlegały dwie sprawy połączone na podstawie art. 219 k.p.c. W jednej z tych spraw powód dochodził 50.000 zł i nigdy nie rozszerzał powództwa w zakresie żądań objętych tą sprawą. Sąd rejonowy oddalił część żądania w tej sprawie, tj. część powództwa o

50.000 zł. Powód wniósł apelację od tego rozstrzygnięcia i uiścił opłatę od apelacji w wysokości 30 zł. Sąd okręgowy (na podstawie art. 1302 § 3 k.p.c. przed jego uchycieniem) odrzucił apelację, uznając, że skoro łączna wartość przedmiotu obu spraw po połączeniu przekraczała 50.000 zł, powód winien był uiścić opłatę stosunkową. Na skutek zażalenia powoda Sąd Najwyższy uchylił postanowienie o odrzuceniu apelacji powoda. Sąd Najwyższy z jednej strony przypomniał, że zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa Sądu Najwyższego, połączenie spraw do jednoczesnego rozpoznania w trybie art. 219 k.p.c. ma jedynie techniczny charakter, nie oznacza powstania jednej nowej sprawy, a każda z połączonych spraw zachowuje samodzielność, wymagającą odrębnego rozstrzygnięcia. Wprawdzie sąd wydaje jeden wyrok, ale zawierający rozstrzygnięcia co do każdej z połączonych spraw z osobna, a zamieszczenie rozstrzygnięć w jednym wyroku (wyrok łączny) nie niweczy samodzielności połączonych spraw. Stąd też obliczenie wartości przedmiotu sporu (a następnie zaskarżenia apelacją lub skargą kasacyjną) musi nastąpić oddzielnie dla każdej z tak połączonych spraw. Z drugiej strony Sąd Najwyższy zauważył, że w rozpoznawanej sprawie powód nie rozszerzył ponad 50.000 zł powództwa, które pierwotnie wniósł jako odrębne.

Z powołanego ostatnio postanowienia Sądu Najwyższego wynika zatem, że połączenie sprawy pracowniczej, w której wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50.000 zł, z inną majątkową sprawą pracowniczą, nie prowadzi do kumulacji wartości przedmiotu sporu, a w konsekwencji do zmiany rodzaju opłaty na opłatę stosunkową.

Podzielam taki pogląd i uważam, że w razie połączenia spraw na podstawie art. 219 k.p.c. nie ma podstaw do przyjmowania odmiennych skutków w zakresie kumulacji (braku kumulacji) wartości przedmiotu sporu na potrzeby oceny właściwości rzeczowej sądu i dopuszczalności skargi kasacyjnej oraz na potrzeby ustalenia rodzaju i wysokości opłat sądowych. Wobec tego również rodzaj i wysokość opłaty powinny być ustalane tak, jakby połączone sprawy były prowadzone odrębnie.

4.

W konsekwencji należy moim zdaniem przyjąć, że w sprawie pracowniczej, w której na podstawie art. 219 k.p.c. połączono w sądzie rejonowym kilka spraw (nawet dotyczących tej samej należności z powództwa tego samego pracownika), w których z osobna wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50.000 zł, a łączna suma roszczeń przekracza 75.000 zł:

- właściwy jest nadal, po połączeniu, sąd rejonowy;
- opłaty sądowe oblicza się od każdej z tych połączonych spraw odrębnie, a więc przy uwzględnieniu, że w każdej z nich wartość przedmiotu sporu nie jest wyższa od 50.000 zł. Gdyby np. łącznie powód dochodził w trzech pozwach jednej premii w wysokości 140.000 zł, a sąd rejonowy zasądziłby 60.000



## Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy

**www.spponline.pl**

zł, każda ze stron mogłaby wnieść apelację w dwóch sprawach, a więc każda musiałaby wnieść dwie opłaty po 30 zł. Gdyby jednak np. powód domagał się wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach w wysokości 140.000 zł, a każdym z trzech pozwów dochodził należności za różne okresy (albo np. jednym pozwem odprawy emerytalnej, drugim odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, a trzecim premii), zaś sąd zasądziłby jedynie część dochodzonej kwoty uwzględniając jedynie część należności z każdego z okresów (odpowiednio: część odprawy, część odszkodowania i część premii), wówczas każda ze stron mogłaby wnieść apelację w trzech sprawach i musiałaby wówczas uiścić 3 opłaty po 30 zł.

- to samo należy przyjąć w odniesieniu do kosztów zastępstwa procesowego, a więc zasądzać je w odniesieniu do każdej z połączonych spraw. Oznacza to, że w razie połączenia np. sprawy o 50.000 zł ze sprawą o 5.000 zł, strona wygrywająca może otrzymać zwrot kosztów zastępstwa procesowego w minimalnej wysokości 1800 zł i 450 zł (por. § 6 pkt 3 i 5 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu oraz analogicznie § 6 pkt 3 i 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu), a nie 2700 zł (odpowiednio § 6 pkt 6 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2) pierwszego z powołanych rozporządzeń i § 6 pkt 6 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2) drugiego). Z kolei w razie połączenia dwóch spraw o 50.000 zł, koszty zastępstwa wyniosłyby minimalnie dwa razy po 1.800 zł, a nie 2700 zł. Również dwa razy po 1800 zł wyniosłyby te koszty w razie połączenia dwóch spraw o 11.000 zł.

- podobnie dopuszczalność skargi kasacyjnej należy oceniać tak, jak w przypadku odrębnych spraw. Jeżeli zatem w przykładowej sprawie o jednorodną premię, w której powód złożył dwa pozwy o 50.000 zł i jeden o 40.000 zł, wyrok sądu okręgowego (II instancji) rozstrzygałby o zasadności roszczenia co do kwoty 59.000 zł, wówczas pozwany mógłby wnieść skargę kasacyjną w dwóch sprawach tylko wówczas, gdyby wykazał, że sąd okręgowy uwzględnił w całości tę sprawę, w której powód żądał 40.000 zł i w części - co do kwoty 19.000 zł - jedną z pozostałych spraw. Gdyby bowiem uznać, że została w całości uwzględniona sprawa o

50.000 zł, wówczas pozwany nie mógłby wnieść skargi kasacyjnej odnośnie kwoty 9.000 zł. W analogicznej sytuacji znalazłby się powód, gdyby jego roszczenia zostały uwzględnione w wysokości np. 94.000 zł. W tym właśnie przypadku mogą pojawić się praktyczne konsekwencje związane z brakiem osobnych rozstrzygnięć w wyroku kończącym rozpoznanie połączonych spraw odnośnie każdej z takich spraw, a więc w sytuacji, gdy sentencja wyroku sądu II instancji (lub wyroku sądu I instancji w razie oddalenia apelacji) brzmi np. oddala powództwo w całości albo zasądza na rzecz powoda kwotę x, a w pozostałym zakresie powództwo oddala. Inaczej natomiast należałoby podchodzić do oceny drugiego z przykładów (połączenie spraw o wynagrodzenie za różne okresy lub o różne rodzajowo świadczenia): odrębnej ocenie podlegałaby dopuszczalność skargi kasacyjnej odnośnie każdego rodzaju (zakresu) roszczeń. Warto też zwrócić uwagę na inną sytuację, kiedy pracownik wniósł dwa lub więcej pozwów, w których wartość przedmiotu sporu była niższa od 10.000 zł, ale łącznie wartości te przekraczają tę kwotę. Wówczas nawet w razie połączenia tych spraw na podstawie art. 219 k.p.c. w żadnej ze spraw nie będzie dopuszczalna skarga kasacyjna.

5.

Na zakończenie wypada jeszcze zaznaczyć, że powyższe uwagi odnoszą się wyłącznie do przypadku połączenia spraw na podstawie art. 219 k.p.c. Rzecz się ma zupełnie inaczej w sytuacji, gdy to powód sam, w pozwie lub później poprzez rozszerzenie powództwa, decyduje o łącznym dochodzeniu i w

## **Biuletyn Stowarzyszenia Prawa Pracy**

**[www.spponline.pl](http://www.spponline.pl)**

konsekwencji o wysokości swoich roszczeń majątkowych.

\* wszystkie powołane orzeczenia Sądu Najwyższego są dostępne w bazie orzecznictwa LEX.