

Wyrok z dnia 12 września 2008 r.

I PK 47/08

Dla objęcia wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) ochroną stosunku pracy pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej, lecz niebędącego członkiem jej zarządu, wystarczające jest imienne wskazanie tego pracownika w uchwale zarządu, jeśli zawiera ona upoważnienie dla tego pracownika do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy albo wobec organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszką, Sędziowie: SN Herbert Szurgacz, SA Halina Kiriło (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 września 2008 r. sprawy z powództwa Danuty S. przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej SA w N.S. o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Nowym Sączu z dnia 28 września 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Nowym Sączu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Nowym Sączu wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2007 r. oddalił powództwo Danuty S. przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej SA w N.S. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach lub zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki dodatku wyrównawczego za czas od wejścia w życie nowych warunków pracy i płacy do końca okresu, w jakim powódka korzystałaby ze szczególnej ochrony przed wypowiedze-

niem bądź rozwiązaniem stosunku pracy oraz obciążył Skarb Państwa kosztami procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka Danuta S. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej w N.S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 15 października 1979 r. Początkowo zajmowała się sprawami płacowymi, a następnie pracowała w księgowości. Z dniem 17 września 2002 r. powierzono jej pełnienie obowiązków kierownika Działu Kadr, zaś na mocy porozumienia stron w dacie 1 listopada 2002 r. objęła stanowisko kierownika Działu Kadr i Organizacji, wreszcie od 1 kwietnia 2005 r. pełniła funkcję kierownika Działu Personalno-Organizacyjnego z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.900 zł miesięcznie.

W pozwanej Spółce funkcjonuje Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników PKS, posiadający osobowość prawną, którego działalnością kieruje zarząd. Zgodnie z postanowieniami statutu nikt inny - poza członkami zarządu - nie jest upoważniony do reprezentowania tej organizacji związkowej w kontaktach z pracodawcą. W oparciu o uchwałę nr 3 z 12 lutego 2004 r. zarząd związku wskazał pracodawcy w dniu 16 lutego 2004 r. dwanaście osób podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, o jakiej mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Z uwagi na odejście z zakładu dwóch pracowników wymienionych na przedłożonej pozwanemu liście, zarząd organizacji związkowej uchwałą z daty 30 września 2004 r. zmodyfikował katalog osób uprawnionych do reprezentacji związku i korzystających ze wspomnianej ochrony trwałości stosunku pracy, wskazując dwóch innych członków, w tym powódkę. Tego samego dnia poinformowano pracodawcę o dokonanej zmianie, aczkolwiek nie przedłożono mu odpisu wskazanej uchwały. Na koniec 2004 r. zakładowa organizacja związkowa wymienionego związku zawodowego liczyła 199 członków, będących równocześnie pracownikami Spółki i była reprezentowana wobec pracodawcy przez przewodniczącego zarządu, jego zastępcę lub sekretarza. Powódka nigdy nie reprezentowała związku zawodowego w kontaktach z pozwanym. Zwracano się do niej - jako członka organizacji związkowej - jedynie o wyrażenie opinii o pracownikach.

Sąd Rejonowy ustalił również, że do zakresu obowiązków powódki, jako kierownika Działu Personalno-Organizacyjnego, należało nadzorowanie pracy komórek organizacyjnych bezpośrednio jej podporządkowanych, tj. Sekcji Kadr, Sekcji Płac, Biura Obsługi Zarządu oraz Centrum Szkolenia Kierowców. Sam dział prowadził zaś

całokształt spraw związanych z organizacją Spółki i obsługą prawną jej funkcjonowania, zatrudnianiem pracowników i ewidencją osobową, naliczaniem wynagrodzeń oraz ewidencją i sprawozdawczością płacową, a nadto szkoleniem kandydatów na kierowców. Dział ten podlegał bezpośrednio dyrektorowi naczelnemu Spółki.

Uchwałą z dnia 18 grudnia 2006 r. rada nadzorcza Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej w N.S. zatwierdziła regulamin organizacyjny PKS N.S. SA, przyjęty uchwałą zarządu z 11 grudnia 2006 r., a prezes zarządu wprowadził go zarządzeniem z dnia 29 grudnia 2006 r. Zgodnie z postanowieniami tegoż aktu utworzone zostały w Spółce trzy pionki organizacyjne: Pion Dyrektora Naczelnego, Pion Kierownika do spraw Przewozów i Eksploatacji oraz Pion Kierownika Finansowego - Głównego Księgowego. Dyrektor naczelny musiał kierować podległym mu pionem i koordynować pracę pozostałych pionów zarządzanych przez właściwych kierowników. W strukturze Pionu Dyrektora Naczelnego utworzone zostały między innymi: Sekretariat Obsługi Zarządu, który zajmował się całokształtem spraw związanych z organizacją Spółki oraz prowadzeniem spraw prawnych dotyczących jej funkcjonowania, oraz Dział Kadr, który specjalizował się w prowadzeniu spraw związanych z zatrudnianiem pracowników, ewidencją osobową, sprawozdawczością w zakresie spraw kadrowych oraz zarządzaniem Ośrodkiem Szkolenia Kierowców. Ten ostatni zajmował się zaś kwestiami dotyczącymi szkolenia kandydatów na kierowców. Natomiast Pion Kierownika Finansowego - Głównego Księgowego prowadził sprawy związane między innymi z naliczaniem wynagrodzeń, ewidencją i sprawozdawczością płacową. W strukturze tego Pionu utworzono: dział Finansowo-Księgowy, Sekcję Płac, Sekcję Rozliczeń oraz Dział Logistyki, a funkcję jego kierownika powierzono Urszuli A.

W związku z planowanymi zmianami w strukturze organizacyjnej Spółki w dniu 29 listopada 2006 r. doręczono powódce wypowiedzenie warunków pracy i płacy ze skutkiem przypadającym na datę 1 marca 2007 r. Gdy okazało się, że Danuta S. jest zrzeszona w związku zawodowym, który nie był wcześniej zawiadomiony o zamiarze dokonania tegoż wypowiedzenia, pozwany cofnął swoje oświadczenie woli 1 grudnia 2006 r. Powtórzono procedurę wypowiedzenia zmieniającego z uwzględnieniem konsultacji związkowej, po czym w dniu 18 grudnia 2006 r. pozwany ponownie złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy, proponując jej dalsze zatrudnienie w charakterze starszej księgowej do spraw księgowości finansowej z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.100 zł. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zamierzoną likwidację stanowiska kierownika

Działu Personalno-Organizacyjnego. Zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wyraził zgody na zmianę warunków pracy i płacy powódki.

Przechodząc od powyższych ustaleń do rozważań prawnych Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powódce nie przysługiwała ochrona, o jakiej mowa w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), ponieważ w myśl postanowień statutu nie była ona uprawniona do reprezentacji organizacji związkowej na zewnątrz, a w szczególności w kontaktach z pracodawcą. Zgodnie bowiem z art. 13 pkt 8 i 9 tej ustawy regulowanie przez organizację związkową kwestii związanych z reprezentacją związku zawodowego oraz kompetencjami jego organów następuje w statucie tejże organizacji. Skoro zatem upoważnienie powódki do reprezentacji organizacji związkowej nie wynikało wprost z treści statutu, to uprawnienie, które zostało jej powierzone w uchwale zarządu Związku z dnia 30 września 2004 r., nie ma oparcia w odpowiednich unormowaniach prawnych. Sama uchwała, wskazująca imiennie pracowników podlegających ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, musi być pochodną uprawnienia do reprezentowania związku zawodowego. Przyjmując, że Danuta S. nie reprezentowała organizacji związkowej w kontaktach z pracodawcą i w konsekwencji tego nie korzystała ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, Sąd Rejonowy uznał, iż zbędne było zwracanie się pracodawcy do zarządu zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na jednostronną zmianę warunków zatrudnienia powódki. Podana zaś przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była prawdziwa, konkretna i zasadna.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, zarzucając Sądowi naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45 w związku z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) w związku z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, polegające na przyjęciu, iż: - zmiana w nazewnictwie stanowiska dotychczas zajmowanego przez powódkę i „kosmetyczne” zmiany w zakresie zadań działu, w którym pracowała, są tożsame z likwidacją tegoż stanowiska, a w konsekwencji tego przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego przez pozwanego była rzeczywista a nie fikcyjna; - powódce nie przysługuje szczególna ochrona stosunku pracy jako członkowi zakładowej organizacji związkowej uprawnionemu do reprezentowania związku zawodo-

wego wobec pracodawcy tylko dlatego, że została umocowana do takiej reprezentacji na podstawie uchwały zarządu Związku a nie w treści statutu organizacji związkowej, a nadto naruszenie przepisów postępowania, w szczególności art. 233 k.p.c., poprzez błędną ocenę dowodów, której efektem było przyjęcie przez Sąd, iż doszło do likwidacji stanowiska zajmowanego przez powódkę, gdy w rzeczywistości nastąpiła jedynie zmiana nazwy owego stanowiska oraz niewielka korekta zakresu zadań działu, w którym powódka dotychczas pracowała. Na tej podstawie skarżąca wniosła o zmianę orzeczenia w całości i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Nowym Sączu wyrokiem z dnia 28 września 2007 r. oddalił apelację Danuty S. oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej w N.S. SA kwotę 180 zł tytułem kosztów postępowania drugoinstancyjnego.

Sąd Okręgowy uznał za niesłuszny zarzut naruszenia przy ferowaniu zaskarżonego orzeczenia art. 45 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wskazana w oświadczeniu pozwanego w wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy przyczyna zmiany owych warunków w postaci likwidacji stanowiska kierownika Działu Personalno-Organizacyjnego była bowiem konkretna i uzasadniała tego rodzaju decyzję pracodawcy, a nadto w świetle zgromadzonego materiału dowodowego okazała się przyczyną prawdziwą. Uchwała zarządu Spółki z dnia 11 grudnia 2006 r. w sprawie przyjęcia regulaminu organizacyjnego PKS w N.S. podlegała na wstępie zatwierdzeniu przez radę nadzorczą tego przedsiębiorstwa 18 grudnia 2006 r., a dopiero potem skierowano ją do wykonania zarządzeniem prezesa zarządu z dnia 29 grudnia 2006 r. Proces decyzyjny, który doprowadził do likwidacji Działu Personalno-Organizacyjnego, jakim dotychczas kierowała Danuta S., był złożony i rozciągnięty w czasie, a procedura przekształceń obejmowała czynności wielu organów statutowych Spółki. Ostatecznie w wyniku wprowadzenia nowego Regulaminu Organizacyjnego struktura wewnętrzna przedsiębiorstwa uległa zmianie, nie tylko formalnej ale i faktycznej, a przekształcenia dotyczyły wszystkich pionów organizacyjnych Spółki. Do likwidacji Działu Personalno-Organizacyjnego doszło w następstwie skumulowania zadań wykonawczych w innych działach spółki, tak dotychczas istniejących jak i nowych w jej

strukturze organizacyjnej, przy czym w tym ostatnim przypadku obciążono te właśnie działy dodatkowymi obowiązkami. Przekształcenia te prowadziły do likwidacji stanowiska pracy powódki, które po prostu stało się zbędne w strukturze zakładu. Brak możliwości dalszego zatrudnienia Danuty S. na dotychczasowym stanowisku pracy był przyczyną skierowania do powódki oferty zatrudnienia na innych warunkach, w charakterze starszej księgowej do spraw księgowości finansowej. Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia powódki, będącej absolwentką liceum ekonomicznego, jej kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie zdobyte w trakcie pracy na stanowisku księgowej w latach 1993-2002, należało uznać, iż oferowana funkcja w żadnej mierze nie degradowała jej pod względem zawodowym. Także wysokość proponowanego wynagrodzenia nie odbiegała od wysokości tego, jakie otrzymywały inne osoby zatrudnione na podobnych stanowiskach w Spółce.

Zdaniem Sądu Okręgowego powódka nie podlegała ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, o jakiej mowa w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Przepis ten określa mechanizm zabezpieczenia trwałości stosunków pracy działaczy związkowych przed wszelkimi zagrożeniami lub atakami, włącznie ze zwolnieniem z zakładu podjętym ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związku zawodowego. Wzmocniona ochrona dotyczy przy tym wszystkich rodzajów stosunku pracy. Jednakże regulacja ta - jako wyjątkowa - nie może być interpretowana rozszerzająco. Celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zapewnienie mu niezależności w wypełnianiu jego funkcji, a przepisy zapewniające zakres tej ochrony mają charakter unormowań szczególnych i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanej przez niego funkcji. Tymczasem powódka, chociaż zrzeszona w związku zawodowym, nie była jednak członkiem zarządu tej organizacji ani innych jej statutowych organów. Nigdy też nie reprezentowała związku zawodowego w kontaktach z pracodawcą, nawet na podstawie pełnomocnictwa szczególnego. Nie istniały zatem żadne istotne przyczyny, dla których miałyby ona podlegać takiej samej ochronie, z jakiej korzystają działacze związkowi, którzy w sposób czynny wykonują swoje funkcje, narażając się na represje ze strony pracodawcy. Sąd Okręgowy podzielił pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 164/04 (OSNP 2005 nr 17, poz. 268), w świetle którego podstawą szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy określonej w art. 32 ust.1

ustawy o związkach zawodowych są postanowienia statutu związku zawodowego, wskazujące organy lub osoby uprawnione do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy, a nie uchwała zarządu typująca pracownika podlegającego owej ochronie. Skoro powódka w myśl przepisów statutowych nie była upoważniona do reprezentowania organizacji związkowej w relacjach z pracodawcą, to wskazanie jej w uchwale zarządu tejże organizacji z 30 września 2004 r. jako osoby korzystającej z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych było prawnie bezskuteczne. W konsekwencji wypowiedzenie jej dotychczasowych warunków pracy i płacy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie naruszało normy zawartej w powołanym przepisie.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku, opartej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego w postaci: 1) art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, polegające na przyjęciu, że skoro ze statutu związku zawodowego nie wynika upoważnienie powódki do reprezentowania organizacji związkowej w relacjach z pracodawcą, to wskazanie jej w uchwale zarządu z daty 30 września 2004 r. jako osoby korzystającej z ochrony przewidzianej w powołanym przepisie było prawnie nieskuteczne do objęcia jej regulacją art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy i przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844) w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz 2) art. 60 w związku z art. 99 § 1 k.c., poprzez przyjęcie, iż umocowanie do reprezentowania zakładowego związku zawodowego może wynikać wyłącznie z treści statutu tego związku, a jego podstawą nie może być upoważnienie udzielone przez statutowe organy związku w myśl zasad wynikających z przepisów Kodeksu cywilnego. Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, w tym także kosztach zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano, iż z literalnego brzmienia art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych wynika, że ochroną przewidzianą w tym przepisie objęty jest wyłącznie pracownik, który spełnia łącznie dwa warunki, a mianowicie jest członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej lub członkiem dawnej zakładowej organizacji związkowej upoważnionym do reprezentacji tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, a nadto został imiennie wskazany uchwałą zarządu zakładowej organi-

zacji związkowej jako osoba korzystająca ze wspomnianej ochrony. W niniejszym przypadku zarząd NSZZ Pracowników PKS w N.S. dopełnił wszystkich określonych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. wymogów związanych ze wskazaniem pracowników, których stosunki pracy podlegają szczególnej ochronie, albowiem z zachowaniem siedmiodniowego terminu poinformował pozwanego o zmianach dokonanych na liście osób objętych tą ochroną. Dla skuteczności tegoż powiadomienia nie było konieczne przedłożenie uchwały zarządu Związku, mocą której zmodyfikowano wykaz działaczy podlegających ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Powódka, której nazwisko znalazło się na nowej liście osób korzystających z omawianej ochrony, była zaś upoważniona do reprezentowania NSZZ Pracowników PKS w N.S. wobec pracodawcy. Wbrew pogładowi wyrażonemu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, statut związku zawodowego nie jest bowiem wyłącznym źródłem tego rodzaju upoważnienia. Zgodnie z art. 9 ustawy o związkach zawodowych nie tylko statuty ale także uchwały związkowe określają struktury organizacyjne związków zawodowych, a samodzielność w oznaczeniu sposobów reprezentacji jest ważnym aspektem samorządności związkowej.

Dozwolone jest zatem udzielenie, w uchwale statutowego organu zakładowej organizacji związkowej - a takim w świetle § 27 statutu NSZZ Pracowników PKS w N.S. jest jego zarząd - pełnomocnictwa do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, jeśli przepisy statutu nie wyłączają takiej możliwości i nie wprowadzają w tym zakresie żadnych odmiennych reguł. W myśl art. 60 w związku z art. 99 § 1 i 2 (*a contrario*) k.c. tego typu pełnomocnictwo rodzajowe nie wymaga szczególnej formy i może być udzielone przez każde zachowanie, które w dostateczny sposób ujawnia wolę mocodawcy. W kontekście art. 96 k.c. udzielenie pełnomocnictwa jest zaś jednostronną czynnością prawną, dla której skuteczność nie jest konieczna, aby pełnomocnictwo zostało przyjęte przez umocowanego, jak również by było ono faktycznie przezeń realizowane.

Wskutek błędnej wykładni art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych i przyjęcia, że powódka nie będąc upoważnioną do reprezentacji zakładowej organizacji związkowej w kontaktach z pracodawcą nie podlegała przewidzianej w tym przepisie ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, Sąd Okręgowy naruszył także regulację art. 5 ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, odmawiając

Danucie S. prawa do dodatku wyrównawczego jaki jej przysługiwał z tytułu będącej następstwem likwidacji stanowiska zmiany warunków pracy i płacy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do regulacji art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeśli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania, bądź gdy zarzut taki okaże się nieuzasadniony, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania. W niniejszym przypadku w ramach jedynej, powołanej w skardze kasacyjnej podstawy z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i niezastosowanie art. 60 w związku z art. 99 § 1 k.c., polegające na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że skoro ze statutu związku zawodowego nie wynika upoważnienie powódki do reprezentowania organizacji związkowej w relacjach z pracodawcą, a podstawą takiego upoważnienia nie może być umocowanie udzielone przez statutowe organy związku w myśl zasad określonych w przepisach Kodeksu cywilnego, to wskazanie skarżącej w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej jako osoby korzystającej z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych było prawnie nieskuteczne i w konsekwencji tegoż nie implikowało przyznania jej dodatku wyrównawczego gwarantowanego w art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Analizę trafności powyższego zarzutu rozpocząć wypada od przypomnienia, że art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, stanowiący na płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego realizację dyrektywy sformułowanej w art.1 Konwencji MOP nr 135, w świetle której działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przed wszelkimi aktami krzywdzącymi, włącznie ze zwolnieniem z pracy, podjętymi ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej pod warunkiem, iż działają zgodnie z prawem, układami zbiorowymi pracy bądź innymi porozumieniami, uzyskał - począwszy od 1 lipca 2003 r. - z mocy ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2002 r. Nr 135 poz. 1146), nowe brzmienie.

Zgodnie z wcześniejszą redakcją ust. 1 i 2 tego artykułu, ze szczególnej, względnej ochrony trwałości stosunku pracy, polegającej na konieczności uzyskania przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy albo jednostronną zmianę warunków pracy i płacy, korzystali wszyscy pracownicy będący członkami zarządu i komisji rewizyjnej tejże organizacji w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. W wyniku wspomnianej nowelizacji ustawy o związkach zawodowych ograniczono grono podmiotów predystynowanych do tego rodzaju gwarancji trwałości zatrudnienia przez wyeliminowanie z niego członków komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, odnośnie których Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02 (OTK-A 2003 nr 4, poz. 29) stwierdził, iż art. 32 ust. 1 ustawy w jego dawnym brzmieniu w zakresie w jakim obejmował tę kategorię działaczy związkowych przewidzianą w omawianym artykule ochroną, był sprzeczny z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Powołane unormowanie w jego aktualnej wersji zapewnia warunkową (bo uzależnioną od zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej) ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy albo jednostronną zmianą warunków pracy i płacy imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkom bądź innym pracownikom, będącym członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, zaś ochrona ta trwa przez okres określony uchwałą, a po jego upływie - dodatkowo przez okres odpowiadający połowie owego okresu, nie dłużej jednak niż rok po jego zakończeniu. Wytypowanie - z grona osób predystynowanych - działaczy związkowych korzystających z ochrony trwałości stosunku pracy oraz sprecyzowanie długości okresu ochronnego pozostawiono zatem w gestii zarządu zakładowej organizacji związkowej. W ust. 3-6 art. 32 ustawy określono jednakże granice ilościowe podlegających wskazaniu uchwałą zarządu członków zakładowej organizacji związkowej, objętych hipotezą normy ust. 1 tego artykułu. Liczba działaczy związkowych, o jakich mowa w tym ostatnim przepisie, uzależniona została od statusu danej organizacji jako reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. bądź niereprezentatywnej, zaś w przypadku organizacji reprezentatywnej przewidziano dwie alternatywne metody ustalania przez zarząd ilości osób chronionych przed rozwiązaniem stosunku pracy lub niekorzystną zmianą jego treści, a mianowicie z

uwzględnieniem liczebności kadry kierowniczej zakładu pracy albo samej zakładowej organizacji związkowej.

Warto zauważyć, że omawiana nowelizacja art. 32 ustawy o związkach zawodowych z jednej strony zacieśniła krąg działaczy korzystających ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy tak w sensie podmiotowym (przez pozbawienie członków komisji rewizyjnej owej ochrony, jaka dotychczas przysługiwała im automatycznie z racji pełnionej funkcji), jak i ilościowym, z drugiej zaś strony rozszerzyła grono członków zakładowej organizacji związkowej, spośród których zarząd danej organizacji może dokonać wyboru osób podlegających wskazaniu w trybie ust.1 powołanego artykułu. Ta dwutorowość zmian wprowadzonych wspomnianym aktem nowelizującym z dnia 26 lipca 2002 r. (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) nie jest przypadkowa. Ustawodawca miał bowiem na względzie i takie sytuacje, gdy liczną zakładową organizacją związkową kieruje niewielki zarząd bądź też, gdy nie wszyscy jego członkowie - z uwagi na szeroko ujęte w art. 2 ustawy o związkach zawodowych prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych - są pracownikami. W takim przypadku ograniczenie możliwości wytypowania osób do objęcia ich ochroną przed rozwiązaniem lub zmianą treści stosunku pracy tylko do członków zarządu, pozbawiałoby organizację związkową realnej szansy na skorzystanie z pełni uprawnień wynikających z unormowania art. 32 ustawy. Wyrażoną w formie uchwały wolą zarządu zakładowej organizacji związkowej gwarancję trwałości stosunku pracy może więc uzyskać zarówno członek owego zarządu, i to bez względu na zajmowane w nim stanowisko, jak i pracownik zrzeszony w tejże organizacji pełniący funkcję w innych niż zarząd organach lub strukturach niższego szczebla (np. oddziałowych lub wydziałowych) albo niepełniący żadnej funkcji, jednakże pod warunkiem, że jest upoważniony do reprezentowania danej organizacji wobec pracodawcy lub organu (osoby) dokonującego za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

Pozostaje rozważyć, z czego powinno wynikać upoważnienie do tego rodzaju reprezentacji zakładowej organizacji związkowej. Nie ulega wątpliwości, że rozwiązania powyższego problemu nie można poszukiwać na gruncie unormowań art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Przepisy tego artykułu określają jedynie krąg podmiotów, spośród których zarząd zakładowej organizacji związkowej może dokonać wyboru osób predystynowanych do objęcia ich stosunków pracy szczególną ochroną, a do tego to grona należą także członkowie tejże organizacji upoważnieni do reprezentowania jej wobec pracodawcy, natomiast nie stanowią one źródła owego

upoważnienia. Interesujące nas zagadnienie powinno być analizowane na płaszczyźnie innych uregulowań omawianej ustawy. Nie ma przy tym racji skarżąca sugerując potrzebę posiłkowania w tej materii unormowaniami Kodeksu cywilnego. Godzi się podkreślić, że art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych posługuje się terminem reprezentacji zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy lub organu albo osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, a nie reprezentacji w ogóle względem wszelkich organów, instytucji i podmiotów występujących w obrocie prawnym. Jest to zatem swoista kategoria pojęciowa prawa pracy i na gruncie tej gałęzi prawa trzeba poszukiwać stosownych rozwiązań. Nie można zapominać, że zgodnie z art. 1 ust. 1 i art. 4 ustawy o związkach zawodowych, związek zawodowy jest dobrowolną i samodzielną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania oraz obrony ich praw i interesów, zarówno zbiorowych jak i indywidualnych. Reprezentując zakładową organizację związkową wobec pracodawcy w zbiorowych i indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, o jakich mowa w art. 7 ustawy, upoważniona do owej reprezentacji osoba realizuje postawiony cel, dla jakiego tworzy się tego rodzaju organizacje. Jednocześnie osoba taka narażona jest z tego powodu na bezpośredni konflikt z pracodawcą. Stąd też jej stosunek pracy powinien być objęty ochroną przed rozwiązaniem lub niekorzystną dla pracownika zmianą treści, by zapewnić działaczowi związkowemu swobodne wykonywanie powierzonych mu zadań. Źródłem uregulowania problematyki reprezentacji zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych należy upatrywać nie tyle w powołanym przez Sądy obydwu instancji art. 13 tego aktu, lecz raczej w art. 9 tej ustawy. Wspomniany art. 13 zawiera katalog postanowień, jakie powinny znaleźć się w statucie związku zawodowego, obejmujący między innymi kwestię struktury organizacyjnej i sposobu reprezentowania związku. Przepis ten koresponduje z unormowaniem art. 9 ustawy i stanowi jego uzupełnienie, ale nie wyczerpuje całego zagadnienia reprezentacji organizacji związkowej. Czyni to właśnie art. 9 powołanego aktu. 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, a także określaniu sposobu reprezentacji wobec innych podmiotów, z jednym wszak zastrzeżeniem wynikającym ze zdania drugiego art. 9 ustawy o związkach zawodowych, w myśl którego zobowiązania majątkowe mogą podejmować wyłącznie statutowe organy struktur związkowych posia-

dających osobowość prawną. To ostatnie zagadnienie wykracza jednak poza zakres niniejszych rozważań.

Nie ingerując w swobodę decydowania przez związek zawodowy o swojej strukturze organizacyjnej i zasadach reprezentacji, ustawodawca wskazał, w jakich aktach kwestie te powinny być uregulowane. Są zaś nimi statuty i uchwały związkowe. W doktrynie prawa pracy zwraca się uwagę na to, że choć wzajemny stosunek wymienionych w art. 9 ustawy o związkach zawodowych źródeł unormowania powyższej problematyki nie jest jednoznaczny, nie można twierdzić, iż uchwały władz związku są jedynie źródłem pochodnym, podporządkowanym postanowieniom statutu, skoro powołany przepis traktuje je jako równorzędne. Uchwały powinny jednak pochodzić od statutowych organów związku zawodowego i być podejmowane w ramach ich kompetencji do stanowienia prawa związkowego lub decydowania w innych sprawach związkowych oraz w statutowo określonym trybie (por. W. Masewicz: Ustawa o związkach zawodowych i ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Warszawa 1998, s. 47). Równorzędność źródeł regulacji struktury organizacyjnej związku zawodowego, jakimi są statuty i uchwały statutowych organów związkowych, podkreślił także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 października 1997 r. I PKN 325/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 475). Znamienne jest, że również art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, precyzując krąg pracowników podlegających wskazaniu do objęcia ich stosunków pracy szczególną ochroną, wymienia członków zakładowej organizacji związkowej upoważnionych do reprezentowania jej wobec pracodawcy lecz nie ogranicza wynikających z art. 9 źródeł tegoż upoważnienia do statutu. Przyjęcie przez ustawodawcę takiego rozwiązania wydaje się zrozumiałe, jeśli zważyć, że w przeciwieństwie do uchwał podejmowanych przez uprawnione do tego organy, statuty organizacji, także takich jak związki zawodowe, zawierają postanowienia o pewnym stopniu ogólności. Część z nich, określając prawa i obowiązki stron stosunku pracy, stanowi zresztą jedno ze źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i ma normatywny charakter. Trudno zatem wyobrazić sobie, aby w tego rodzaju akcie zamieszczono imienne upoważnienia dla poszczególnych członków organizacji związkowej do reprezentowania jej wobec innych podmiotów. Zacieśnienie katalogu źródeł owego upoważnienia do samego statutu sprawiłoby, że przepis art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych w części, w jakiej stwarza zarządowi zakładowej organizacji związkowej możliwość wskazania kandydata do objęcia szczególną ochroną trwałości stosunku pracy spośród członków niewchodzących w

skład statutowych organów upoważnionych do tejże reprezentacji, straciłby praktyczne znaczenie.

Podsumowując powyższe rozważania należy stwierdzić, że dla objęcia wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ochroną stosunku pracy pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej, lecz niebędącego członkiem jej zarządu wystarczające jest imienne wskazanie tegoż pracownika w uchwale zarządu, jeśli jednocześnie uchwała ta zawiera upoważnienie dla tegoż pracownika do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

Konkluzji tej nie podważa sformułowana w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2005 r., II PK 164/04 (OSNP 2005 nr 17, poz. 268) teza, w myśl której podstawą szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych są postanowienia statutu związku zawodowego, określające organy lub osoby upoważnione do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy, a nie uchwała zarządu wskazująca pracownika jako podlegającego tej ochronie. Jak słusznie zauważył skarżący, orzeczenie to zapadło w nieco odmiennym stanie faktycznym od będącego przedmiotem analizy w niniejszej sprawie. Uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej wytypowano bowiem do objęcia szczególną ochroną trwałości stosunku pracy osobę będącą członkiem komisji rewizyjnej tej organizacji. Tymczasem jak podkreślił Trybunał Konstytucyjny w motywach wskazanego przez Sąd Najwyższy wyroku z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02 (OTK-A 2003 nr 4, poz. 29), członkowie komisji rewizyjnej nie reprezentują związku zawodowego na zewnątrz, nie występują zatem w bezpośrednich relacjach z pracodawcą i nie jest konieczne zapewnienie im swobodnego wykonywania funkcji poprzez przewidzianą w art. 32 ustawy o związkach zawodowych ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy lub zmianą jego treści. Należy zaś zgodzić się z wyrażonym w powyższym orzeczeniu Sądu Najwyższego poglądem, iż wynikającą z tegoż przepisu ochroną nie może być objęty każdy pracownik będący członkiem zakładowej organizacji związkowej i wskazany imiennie uchwałą zarządu tej organizacji, lecz tylko taki, który będąc członkiem zakładowej organizacji związkowej w dniu podjęcia uchwały jest upoważniony do reprezentacji owej organizacji wobec pracodawcy. Trzeba jednak dodać, że w świetle art. 9 ustawy o związkach zawodowych upoważnienie do reprezentacji zakładowej organizacji związkowej może wynikać nie

tylko z postanowień statutu związku zawodowego, ale także z uchwał jego statutowych organów podjętych w ramach przysługujących tym organom kompetencji i w statutowo określonym trybie. Takim zaś organem zakładowej organizacji związkowej, kierującym jej bieżącą działalnością i występującym w jej imieniu wobec innych podmiotów, także pracodawcy, jest zarząd. Stąd też uchwała zarządu upoważniająca danego członka zakładowej organizacji związkowej do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy sprawia, że osoba taka zaliczana jest do grona pracowników, podlegających wskazaniu do objęcia ich szczególną ochroną trwałości stosunku pracy.

Z przytoczonych względów, skoro zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych okazał się uzasadniony, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====