

ZAGADNIENIE PRAWNE

W sprawie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 5 marca 2014 roku w wykonaniu punktu 2 postanowienia Sądu Okręgowego z dnia 29 lipca 2014 r.

Czy w wypadku rozwiązania organizacji związkowej przypadającego w okresie określonym uchwałą zarządu, szczególna ochrona stosunku pracy przysługuje - w rozumieniu przepisu art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. nr 79 poz. 854) - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po upływie tego okresu?

Uzasadnienie

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 5 marca 2014 r. Sąd Rejonowy w K. Wydział IV Pracy oddalił powództwo T. S. skierowane przeciwko P. w F. o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od dnia 24 czerwca 2012 r. do dnia 23 czerwca 2013 r. i orzekł o kosztach zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy przyjął m.in., że oświadczeniem z dnia 25 października 2011 r. (doręczonym w dniu 8 listopada 2011 r.) pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z końcem lutego 2012 r. W dacie wypowiedzenia umowy o pracę powód podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy w związku z objęciem go ochroną przez organizację związkową NSZZ Solidarność przy Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w K. obejmującą swym działaniem również pozwanego. Powód pełnił funkcję przewodniczącego organizacji i został objęty ochroną na okres kadencji w latach 2011-2014. Wskazana organizacja związkowa została rozwiązana i przestała istnieć

z dniem 23 czerwca 2012 r. W późniejszym okresie została ona przyjęta do organizacji działającej u innego pracodawcy. W związku z odwołaniem się powoda od wypowiedzenia wyrokiem z dnia 27 lutego 2013 r. w sprawie [...] Sąd Rejonowy w K. IV Wydział Pracy przywrócił powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy i płacy, a nadto zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 7.703,04 zł. za okres od dnia 1 marca 2012 r. do dnia 12 czerwca 2012 r. Apelacja od tego wyroku została odrzucona postanowieniem Sądu Okręgowego w Ł. z dnia 28 czerwca 2013 r. Powód po prawomocnym orzeczeniu podjął pracę u pozwanego i został dopuszczony do pracy w dniu 10 lipca 2013 r. Pracodawca nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres objęty sporem.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego sprawy Sąd Rejonowy poczynił rozważania prawne w przedmiocie ochrony trwałości stosunku pracy określonej w art. 32 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. nr 79 poz. 854), z której – jako przewodniczący organizacji międzyzakładowej NSZZ Solidarność wskazany do szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy - korzystał powód. Powołując się na przepis art. 47 k.p. Sąd przyjął, że powodowi teoretycznie przysługiwałoby wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, ale stoi temu na przeszkodzie rozwiązanie organizacji związkowej z dniem 23 czerwca 2012 r. Ta właśnie okoliczność skutkuje ustaniem szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, a tym samym brakiem możliwości uwzględnienia powództwa. W ocenie Sądu Rejonowego prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy jest nierozdzielnie związane z przysługiwaniem szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Ustanie takiej ochrony faktycznie skutkuje również pozbawieniem tego przywileju, którym jest pełne wynagrodzenie za pracę. Wówczas bowiem ustaje ochrona zarówno określona uchwałą (gdyż organizacja przestaje istnieć), jak i ochrona ustawowa, wynikająca z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Brak organizacji faktycznie oznacza zaprzestanie wykonywania ewentualnych funkcji w ramach struktur związku przez co odpada podstawa trwania dalszej ochrony, która de facto obowiązywałaby pracownika tracącego - z uwagi na decyzję samej organizacji, a nie pracodawcy - status szczególnie chronionego. Sąd Rejonowy podzielił przy tym stanowisko Sądu Najwyższego przyjęte w wyroku z dnia 13 lipca 2011 r. (II PK 17/11 nie publik.), zgodnie z którym przysługiwanie ustawowej

ochrony po upływie okresu objętego uchwałą zarządu wskazującą pracownika do szczególnej ochrony dotyczy wyłącznie sytuacji, w której wynika to z upływu okresu na jaki ochrona została udzielona lub też podjęcia uchwały o objęciu ochroną innych osób bez odwoływania się do poprzednio wydanej decyzji zarządu w tym zakresie. W ocenie Sądu Rejonowego zaprezentowany pogląd prawny nie obejmuje w żaden sposób sytuacji, gdy organizacja związkowa w ogóle przestaje istnieć. Przyjęcie stanowiska procesowego strony powodowej oznaczałoby stworzenie sytuacji dalszej ochrony „byłych” członków organizacji pomimo jej całkowitej likwidacji, jak również rozszerzenie ochrony z art. 32 na sytuacje indywidualne, gdy nie istnieje już sam podmiot, którego działalność reguluje ustawa o związkach zawodowych. Okoliczności te przemawiają przeciwko możliwości uznania, że po dniu 23 czerwca 2012 r. powód był nadal pracownikiem szczególnie chronionym uprawnionym do żądania wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Przedmiotowa sytuacja jest w ocenie Sądu Rejonowego zbieżna chociażby z ochroną wynikającą z wieku przedemerytalnego, gdzie nieuzasadnionym byłoby twierdzenie, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługiwałoby również za okres poza ochroną wynikającą z przepisów prawa pracy, a więc po osiągnięciu wieku emerytalnego. Obie sytuacje są analogiczne i nie pozwalają na przyznawanie wynagrodzenia za okres już po ustaniu ustawowej ochrony stosunku pracy.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniósł powód zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez uwzględnienie powództwa. Apelujący zarzucił naruszenie prawa materialnego – przepisu art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez jego błędną wykładnię w postaci przyjęcia, że okoliczność, iż organizacja związkowa przestała istnieć z dniem 23 czerwca 2012 r. skutkuje ustaniem szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, co prowadzi do pozbawienia przywileju, o którym mowa w przepisie art. 47 k.p., podczas gdy likwidacja organizacji związkowej lub włączenie jej w struktury innej organizacji związkowej działającej u innego pracodawcy nie powoduje ustania ochrony, o której mowa w art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, a co za tym idzie przywileju, o którym mowa w art. 47 k.p. Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Przy rozpoznawaniu apelacji przez Sąd Okręgowy w Ł. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyłoniło się zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, a mianowicie:

„czy w wypadku rozwiązania organizacji związkowej przypadającego w okresie określonym uchwałą zarządu, szczególna ochrona stosunku pracy przysługuje - w rozumieniu przepisu art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. nr 79 poz. 854) - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po upływie tego okresu ?”.

Przedstawiając zagadnienie prawne Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne jest, że w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powód podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy w związku z objęciem go ochroną na okres kadencji przez organizację związkową NSZZ Solidarność przy Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w K., która obejmowała swym działaniem również pozwany zakład pracy. Powód pełnił funkcję przewodniczącego organizacji i został objęty ochroną na okres kadencji w latach 2011-2014. Wskazana organizacja związkowa została jednak rozwiązana i przestała istnieć z dniem 23 czerwca 2012 r., a więc przed upływem kadencji powoda. Zgodnie z przepisem art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. nr 79 poz. 854) ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Powołany przepis reguluje kwestię okresu występowania (obowiązywania) szczególnej ochrony stosunku pracy funkcyjnego działacza związkowego w sposób ściśle związany z okresem wynikającym z uchwały zarządu i gwarantuje tę ochronę jeszcze po jego upływie: przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok. Hipotezą przepisu art. 32 ust. 2 wskazanej ustawy nie jest natomiast objęta sytuacja rozwiązania organizacji związkowej i równoznacznego z tym przerwania kadencji władz, z udziałem w których związana jest przecież szczególna ochrona stosunku pracy. Sąd Okręgowy powziął poważną wątpliwość co do sposobu interpretacji, a w konsekwencji instancyjnego zastosowania przepisu art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w bezspornym stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy.

Możliwe są dwa rozwiązania powyższego zagadnienia.

Według pierwszego stanowiska - przyjętego przez Sąd Rejonowy i za którym opowiada się Sąd Okręgowy - rozwiązanie organizacji związkowej skutkuje ustaniem szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, a przez to i prawa do wynagrodzenia za okres przypadający po tym zdarzeniu. Prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy jest bowiem nierozzerwalnie związane z przysługiwaniem szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Ustanie takiej ochrony faktycznie skutkuje również pozbawieniem tego przywileju, którym jest pełne wynagrodzenie. Wówczas ustaje ochrona zarówno określona uchwałą (gdyż organizacja przestaje istnieć), jak i ochrona ustawowa, wynikająca z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Brak organizacji faktycznie oznacza zaprzestanie wykonywania ewentualnych funkcji w ramach struktur związku przez co odpada podstawa trwania dalszej ochrony, która de facto obowiązywałaby pracownika tracącego - z uwagi na decyzję samej organizacji, a nie pracodawcy - status szczególnie chronionego. I co najistotniejsze, brak organizacji związkowej w konsekwencji jej rozwiązania czyni niewykonalnym obowiązek uzyskania przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie stosunku pracy z członkiem imiennie wskazanym uchwałą zarządu (art. 32 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy). Uzyskanie zgody zarządu jest istotą szczególnej ochrony stosunku pracy. Wobec tego brak organu, który miałby zgodę taką wyrazić jest równoznaczny z ustaniem szczególnej ochrony stosunku pracy.

Na potrzebę ścisłej interpretacji szczególnej ochrony stosunku pracy wynikającej z przedmiotowego artykułu wskazują także następujące orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 29 października 2007 roku w sprawie II PK 50/07 (opubl. LEX nr 897938), wyrok z dnia 22 stycznia 2009 roku w sprawie II PK 122/08 (opubl. LEX nr 503195) i wyrok z dnia 19 kwietnia 2010 roku w sprawie II PK 311/09 (opubl. LEX nr 602699).

Przyjęcie stanowiska przeciwnego oznaczałoby stworzenie sytuacji dalszej ochrony „byłych” członków organizacji pomimo jej całkowitej likwidacji, jak również rozszerzenie ochrony z art. 32 na sytuacje indywidualne, gdy nie istnieje już sam podmiot, którego działalność reguluje ustawa o związkach zawodowych. Okoliczności te przemawiają przeciwko możliwości uznania, że po dniu 23 czerwca 2012 r. powód był nadal pracownikiem szczególnie chronionym uprawnionym do żądania wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Według drugiego stanowiska, okoliczność rozwiązania organizacji związkowej nie skutkuje „automatycznie” wygaśnięciem szczególnej ochrony stosunku pracy. Do utraty tego rodzaju ochrony dochodziłoby całkowicie i to z dnia na dzień w wypadku rozwiązania organizacji związkowej bądź włączenia jej w strukturę innej organizacji, co zawsze może się zdarzyć. Takie rozumowanie jest nie do pogodzenia z ratio legis przepisu art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, to jest ochroną pracownika przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy bez zgody organizacji związkowej. Właśnie z uwagi na cel i funkcję społeczną ruchu związkowego należy uznać, że likwidacja organizacji związkowej jest równoznaczna z upływem okresu określonego uchwałą zarządu i od chwili likwidacji rozpoczyna swój bieg dodatkowy okres ochrony, o którym mowa w powołanym przepisie. Nie ma też podstaw do różnicowania położenia prawnego pracownika objętego szczególną ochroną stosunku pracy, który zakończył kadencję w związku z jej upływem i pracownika, którego kadencja zakończyła się z powodu rozwiązania organizacji związkowej.

W konsekwencji powyższego występują przesłanki do uznania, że po dniu 23 czerwca 2012 r. powód był nadal pracownikiem szczególnie chronionym uprawnionym do żądania wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania i na zasadzie art.390 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy w Ł. uznał za konieczne przedstawienie Sądowi Najwyższemu, sformułowanego w sentencji postanowienia, zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości.