



Sygn. akt I PK 311/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 31 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

Protokolant Grażyna Grabowska

w sprawie z powództwa M. P.

przeciwko Przedsiębiorstwu Usług Kolejowych "K." Sp. z o.o. w D.,

Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ "Solidarność" w D.,

Związkowi Zawodowemu Pracowników "A." SA w D.,

Komisji Międzyzakładowej NSZZ "Solidarność" - "A." w K.,

Komisji Zakładowej WZZ "Sierpień 80" K. Sp. z o.o. w D., Związkowi Zawodowemu

"K." - Komisja Zakładowa w "A." SA w D.,

Międzyzakładowemu Związkowi Zawodowemu Pracowników (...) "A." SA w D.,

Międzyzakładowemu Związkowi Zawodowemu Pracowników (...) w D.,

NMZZ "M." w D.

o stwierdzenie nieważności regulaminu wyborczego, unieważnienie wyborów i  
odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw  
Publicznych w dniu 31 stycznia 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 26 lutego 2015 r., sygn. akt III APa (...),

- 1. uchyla zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy w K. z dnia 25 marca 2014 r., IX P (...), w części oddalającej roszczenia powoda o ustalenie nieważności postanowień regulaminu wyboru członków rady nadzorczej przez pracowników pozwanego z 2010 r. oraz o stwierdzenie nieważności wyborów przeprowadzonych w dniu 10 czerwca 2010 r., a także o nakazanie ponownego ich przeprowadzenia i odrzuca pozew w tych zakresach,**
- 2. oddała skargę kasacyjną w pozostałej części,**
- 3. nie obciąża skarżącego kosztami postępowania kasacyjnego pozwanego pracodawcy.**

## **UZASADNIENIE**

Sąd Apelacyjny III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 lutego 2015 r. oddalił apelację powoda M. P. od wyroku Sądu Okręgowego w K. IX Wydziału Pracy z dnia 25 marca 2014 r. oddalającego powództwo skierowane przeciwko Przedsiębiorstwu Usług Kolejowych K. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D. oraz organizacjom związkowym – Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” w D., Związkowi Zawodowemu Pracowników „A.” S.A. w D., Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” – „A.” w K., Komisji Zakładowej WZZ „Sierpień 80” K. Sp. z o.o. w D., Związkowi Zawodowemu „K.” - Komisji Zakładowej w „A.” S.A. w D., Międzyzakładowemu Związkowi Zawodowemu Pracowników (...) „A.” S.A. w D. oraz Międzyzakładowemu Związkowi Zawodowemu Pracowników (...) w D., NMZZ „M.” w D. o stwierdzenie nieważności regulaminu wyborów członków rady nadzorczej przez pracowników pozwanego i unieważnienie wyborów z 2010 r. oraz nakazanie ich ponownego przeprowadzenia, a także i o odszkodowanie za dyskryminację z powodu nieprzynależności do organizacji związkowych.

W przedmiotowej sprawie powód domagał się unieważnienia postanowień regulaminu wyborów członków rady nadzorczej przez pracowników pozwanego z kwietnia 2010 r. oraz przeprowadzonych wyborów w dniu 10 czerwca 2010 r. z

powodu naruszenia prawa ustawowego oraz zasad współżycia społecznego, a także nakazania przeprowadzenia ponownych wyborów z poszanowaniem Kodeksu pracy. Ponadto wniósł o zasądzenie odszkodowania (zadośćuczynienia) od pozwanego pracodawcy w wysokości czterech minimalnych wynagrodzeń za pracę; w wysokości dwóch minimalnych wynagrodzeń za pracę od pozwanych organizacji związkowych, w których przewodniczący są na pełnych etatach lub „posiadają pomoc prawną” oraz w wysokości jednego minimalnego wynagrodzenia za pracę od pozostałych pozwanych związków zawodowych.

Sąd Okręgowy w K. postanowieniem z 12 lipca 2010 r. odrzucił pozew, uznając, że zainicjowane przez powoda postępowanie nie było sprawą cywilną, przeto zachodziła niedopuszczalność drogi sądowej. Stanowisko to podzielił Sąd Apelacyjny oddalając zażalenie powoda postanowieniem z 26 sierpnia 2011 r. Takie osądy uchylił do ponownego rozpoznania Sąd Najwyższy postanowieniem z 4 września 2012 r., uznając, że przyjęcie niedopuszczalności drogi sądowej bez dokonania wnikliwej oceny żądania i charakteru prawnego kwestionowanego regulaminu było przedwczesne. Natomiast sposób określenia żądanego „odszkodowania-zadośćuczynienia” wyraźnie nawiązujący do treści art. 18<sup>3d</sup> k.p., w którym uregulowane zostało prawo do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, oznaczał, że to roszczenie należy do drogi sądowej, niezależnie od tego, czy miało oparcie w prawie materialnym, ani czy zostało skierowane przeciwko właściwym pozwany.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sądy obu instancji uznały roszczenia powoda za nieuzasadnione. Sąd drugiej instancji podkreślił, że spór wymagał oceny charakteru prawnego regulaminu wyboru członków rady nadzorczej przez pracowników pozwanej spółki z kwietnia 2010 r., a w szczególności rozstrzygnięcia, czy regulamin ten miał charakter źródła prawa pracy, o którym mowa w art. 9 k.p., czy też stanowił innego rodzaju czynność prawną, z której powód mógłby wywodzić roszczenia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w stosunku do jego osoby. Oceniając pierwszą z tych kwestii, podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji o braku podstaw do przyjęcia, że sporny regulamin stanowił źródło prawa pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Przyjął, że regulamin ten był w istocie czynnością prawną organizacji związkowych, której stroną nie był

pozwany pracodawca, który nie brał udziału w uzgadnianiu i nie wpływał na postanowienia tego regulaminu. Uznanie, że sporny regulamin (porozumienie zbiorowe organizacji związkowych działających u pozwanego pracodawcy) nie było źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. miało uzasadniać wniosek „o braku podstaw do przyjęcia niedopuszczalności drogi sądowej w przedmiotowej sprawie”. Regulamin „wyborczy” członków rady nadzorczej przez pracowników pozwanego rady nadzorczej zawarty w formie porozumienia pozwanych związków zawodowych „i pracodawcy”, w żaden sposób nie odnosił się do powoda przez ukształtowanie jego indywidualnego stosunku pracy z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu stosunkiem pracy powoda, a tylko w takim przypadku akt ten mógłby podlegać ocenie z punktu widzenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie równego traktowania w zatrudnieniu i związanych z ich naruszeniem roszczeń (art. 18<sup>3a</sup> - art. 18<sup>3e</sup> k.p.). Z żadnego z postanowień spornego regulaminu nie wynikało, aby w jakikolwiek sposób odnosiły się do powoda i kształtowały jego stosunek pracy z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Taki stan rzeczy nie wystąpił także dlatego, że stroną spornej czynności prawnej (regulaminu) nie był pracodawca powoda ani też osoba podejmująca w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. Nie można także uznać, że organizacje związkowe „stają się przez fakt uczestniczenia w nich poszczególnych pracodawców, czy pracowników, stronami stosunków pracy nawiązanych przez ich członków”. Powód nie wykazał, aby pozwany pracodawca dopuścił się jego dyskryminacji, a „ewentualne działania związków zawodowych odbierane przez powoda jako przejaw dyskryminacji nie mogły być źródłem roszczeń odszkodowawczych w stosunku do związków zawodowych, na tle regulacji art. 18<sup>3a</sup> - 18<sup>3d</sup> k.p.”, ponieważ art. 36 ustawy o związkach zawodowych zawiera szczególne instrumenty normatywne do korygowania niezgodnych z prawem zachowań związków zawodowych.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1/ art. 18<sup>3a</sup> oraz art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że postanowienia „Regulaminu Wyborczego pracowników do Rady Nadzorczej z 2010 r. nie miały charakteru dyskryminującego względem powoda oraz względem pracowników pozwanego pracodawcy niebędących członkami związków zawodowych działających u

pozwanego pracodawcy”, 2/ art. 18<sup>3a</sup> k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie działania pozwanego pracodawcy nie miały charakteru dyskryminującego powoda i pracowników pozwanego pracodawcy niebędących członkami działających u niego związków zawodowych, pomimo że z okoliczności faktycznych sprawy wynikało, że pozwany pracodawca wyraził zgodę na stosowanie u niego spornego regulaminu, który miał charakter dyskryminujący wskazane osoby, 3/ art. 18<sup>3d</sup> k.p. przez jego niezastosowanie przy wyrokowaniu, pomimo że „działania pozwanego pracodawcy miały charakter dyskryminujący względem powoda oraz względem pracowników pozwanego pracodawcy niebędących członkami działających u niego związków zawodowych”, co sprawiało, że roszczenia powoda były w pełni uzasadnione, 4/ niezastosowanie art. 94 pkt 2b) k.p. przez przyjęcie, że pozwany pracodawca nie naruszył jednego z jego podstawowych obowiązków przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, 5/ niezastosowanie art. 32 Konstytucji RP, które doprowadziło do oceny, że wyrażona w tym przepisie zasada równości obywateli wobec prawa oraz zakaz dyskryminacji nie znalazła „urzeczywistnienia wobec powoda”.

Ponadto skarżący zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które miały istotny wpływ na wynik sprawy (art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c.) wobec braku wszechstronnego rozpatrzenia przez Sąd drugiej instancji wszystkich zarzutów apelacyjnych, co doprowadziło do bezpodstawnego przyjęcia, że działania pozwanego pracodawcy polegające na dopuszczeniu stosowania spornego regulaminu z 2010 r. nie miały charakteru dyskryminującego powoda oraz pracowników pozwanego pracodawcy niebędących członkami działających u niego związków zawodowych.

W sprawie tej skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występujące istotne zagadnienia prawne: „1/ czy dyskryminacja, o której mowa w art. 18<sup>3a</sup> k.p. może być następstwem jedynie takich czynności lub aktów, które pochodzą wyłącznie od pracodawcy, czy też dyskryminacja ta może być następstwem takich czynności lub aktów, które nie pochodzą bezpośrednio od pracodawcy, ale na które pracodawca wyraża zgodę i *de facto* dopuszcza możliwość zaistnienia zdarzeń dyskryminujących, 2/ czy w sytuacji, w której pracodawca dopuszcza stosowanie w swoim zakładzie pracy aktów lub czynności

dyskryminujących wobec zatrudnionych pracowników, sam nie będąc stroną takich aktów lub czynności, dopuszcza się działań dyskryminujących wobec zatrudnionych pracowników”. Ponadto skarżący twierdził, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ponieważ „Sąd drugiej instancji nie tylko w sposób rażąco naruszył przepis art. 18<sup>3a</sup> k.p. wskutek przyjęcia, iż akceptacja przez pracodawcę i dopuszczenie do stosowania Regulaminu Wyborczego pracowników do Rady Nadzorczej z 2010 r. nie mają charakteru działań dyskryminujących, ale również przyjął, iż postanowienia tegoż regulaminu nie mają charakteru dyskryminującego”.

W konsekwencji skarżący wniósł o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie oraz o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, a także o zasądzenie od pozwanych solidarnie na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw, chociaż w sprawie doszło do częściowej nieważności postępowania, a w konsekwencji do niedopuszczalnego wyrokowania o roszczeniach powoda w sprawach, w których nie przysługuje droga sądowa. Taką kwalifikowaną wadę kontestowanych wyroków Sąd Najwyższy bierze pod rozwagę z urzędu w granicach kasacyjnego zaskarżenia (art. 398<sup>13</sup> § 1 *in fine* k.p.c.), przeto jej ujawnienie w postępowaniu kasacyjnym wymagało jurysdykcyjnej korekty przez uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie i odrzucenie pozwu przeciwko pozwanych w zakresie roszczeń wymienionych w sentencji wydanego wyroku (art. 398<sup>19</sup> w związku z art. 199 § 1 pkt 1 i art. 397 pkt 1 k.p.c.). W przedmiotowej sprawie Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 4 września 2012 r., I PK 75/12, uchylił do ponownego rozpoznania poprzednie postanowienia Sądów obu instancji wydane w przedmiocie odrzucenia w całości pozwu skarżącego, uznając, że orzeczenia te zapadły „bez dostatecznie wnikliwego przeanalizowania twierdzeń i żądań pozwu, co spowodowało bezpodstawne - co do części żądań - lub przedwczesne - co do pozostałych - przyjęcie niedopuszczalności drogi sądowej”, oraz zalecił w szczególności uprzednie

rozważenie charakteru prawnego kontestowanego regulaminu wyborów do rady nadzorczej spółki kapitałowej pod kątem kwalifikacji niedopuszczalności drogi sądowej o stwierdzenie nieważności jego postanowień. W wykonaniu takich wiążących ocen prawnych i zaleceń (art. 386 § 6 w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.) Sąd drugiej instancji uznał, że regulamin wyboru pracowników do rady nadzorczej spółki kapitałowej był „czynnością prawną organizacji związkowych, której stroną nie był pozwany pracodawca, nie biorący udziału w jego tworzeniu i nie wpływający na jego treść”, przeto sporny regulamin nie stanowił źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Następnie jednak z takiej prawidłowej oceny prawnej spornego regulaminu Sąd drugiej instancji wyprowadził częściowo błędny wniosek, jakoby „brak było podstaw do uznania niedopuszczalności drogi sądowej w niniejszej sprawie”.

Tymczasem sporny regulamin wyboru pracowników do rady nadzorczej spółki kapitałowej nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. nie tylko dlatego, że w jego opracowaniu nie uczestniczył pozwany pracodawca, który nie akceptował postanowień tego regulaminu ani nie miał wpływu na dokonany wybór pracowników wskazanych zgromadzeniu wspólników jako kandydatów na członków rady nadzorczej spółki z o.o., które ich następnie powołało, ale przede wszystkim dlatego, iż to zbiorowe porozumienie organizacji związkowych ani zawarte w nim uzgodnienia nie określały praw i obowiązków pracowników oraz pracodawcy ze stosunku pracy. Sporny regulamin określał uzgodnioną przez zakładowe organizacje związkowe procedurę wyboru kandydatów na członków rady nadzorczej spółki kapitałowej spośród pracowników wskazanych (wybranych) na jego podstawie jako kandydatów na te odrębnie wynagradzane „pozapracownicze” funkcje w organie nadzorczym spółki kapitałowej, na które wskazani kandydaci zostali powołani dopiero uchwałami zgromadzenia wspólników spółki z o.o.

W utrwalonej judykaturze przyjmuje się, że niedopuszczalna jest droga sądowa o ustalenie nieważności zakładowego układu zbiorowego po jego rejestracji (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 17/00, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 684), a taką jurysdykcyjną negację dopuszczalności drogi sądowej odnosi się do wszystkich zakładowych źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., w tym do zakładowego regulaminu

świadczeń socjalnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 355/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 542). Tym bardziej i w drodze wniosku *a maiori ad minus* na podstawie tej ujawnionej i utrwalonej wykładni sądowej, za niedopuszczalną należy uznać drogę sądową o ustalenie nieważności postanowień niebędącego źródłem prawa pracy ani zobowiązaniem prawa pracy regulaminu wyboru kandydatów do rady nadzorczej spółki kapitałowej, ani o stwierdzenie nieważności dokonanego wyboru, który zaakceptowało walne zgromadzenie spółki kapitałowej, powołując w drodze podjętych uchwał wskazanych kandydatów na członków rady nadzorczej spółki, ani o przeprowadzenie „ponownych” wyborów.

W analizowanym zakresie trzeba mieć na uwadze, że uchwały zgromadzenia wspólników (lub walnego zgromadzenia) spółki kapitałowej, w tym także uchwały o powołaniu członków rady nadzorczej mogą być podważane w trybie powództwa przeciwko spółce jako podmiotowi stosunków prawa handlowego (a nie przeciwko spółce - pracodawcy), o ich uchylenie z powodu sprzeczności z umową spółki bądź dobrymi obyczajami i godzącą w interesy spółki lub mających na celu pokrzywdzenie wspólnika (art. 249 § 1 k.s.h.). Takie powództwo przysługuje wyłącznie podmiotom ustawowo wymienionym w art. 250 tego Kodeksu, do których nie należy skarżący pracownik, który kontestował legalność procedury zgłaszania kandydatów na członków rady nadzorczej spółki kapitałowej ze względu na dyskryminujące go w tej procedurze kryterium nieprzynależności do żadnej z zakładowych organizacji związkowych. Takiemu pracownikowi nie przysługuje także powództwo o stwierdzenie nieważności uchwały wspólników jako sprzecznej z prawem (art. 252 ks.h.). Wymienione sporne roszczenia nie należą zatem do kategorii roszczeń z zakresu prawa pracy, o których mowa w art. 476 §1 k.p.c. oraz nie mieszczą się w pojęciu sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 k.p.c. Wszystko to uzasadniało wyrażenie poglądu, że droga sądowa o stwierdzenie nieważności wydanego przez organizacje związkowe bez udziału pracodawcy postanowień regulaminu wyborów pracowników na kandydatów do rady nadzorczej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, którzy zostali następnie powołani do rady nadzorczej na podstawie uchwał wspólników (art. 215 k.s.h.) oraz o unieważnienie dokonanego wyboru kandydatów i nakazanie przeprowadzenia „ponownych”



wyborów do rady nadzorczej spółki kapitałowej jest niedopuszczalna (art. 199 § 1 k.p.c.).

Wszystko to sprawiało, że orzekanie o wymienionych roszczeniach było niedopuszczalne, przeto Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>19</sup> w związku z art. 199 § 1 pkt 1 i art. 397 pkt 1 k.p.c. orzekł jak w pkt. 1 sentencji dokonanego osądu.

Równocześnie taki sam sposób wyrokowania nie był adekwatny do orzekania o roszczeniach odszkodowawczych skarżącego opartych na zarzucie dyskryminacji w zatrudnieniu przez pozwanego pracodawcę oraz działające u niego organizacje związkowe, pomimo niedopuszczalności drogi sądowej w wyżej wymienionych zakresach (stwierdzenia nieważności regulaminu wyborczego, unieważnienia wyborów i ponownego ich przeprowadzenia). W tych zakresach skarżący utrzymywał, że był przez pozwaną dyskryminowany jako pracownik i z tego tytułu żądał zasądzenia odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji „przy wyborze członków Rady Nadzorczej pozwanego pracodawcy” (art. 18<sup>3a</sup> i art. 94 pkt 2b k.p.) ze względu na nieprzynależność do żadnej z zakładowych organizacji związkowych. Nie podlega kwestii, że roszczenie o zasądzenie odszkodowania-zadośćuczynienia za naruszenie zakazu dyskryminacji lub zasady równego traktowania w zatrudnieniu należy do drogi sądowej. Dla dokonania takiej oceny nie znaczenia, czy roszczenie ma oparcie w prawie materialnym lub czy zostało skierowane przeciwko właściwemu podmiotowi, ale przesądzają twierdzenia powoda o istnieniu stosunku prawnego w zakresie objętym pojęciem sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 i art. 2 1 i 3 k.p.c., choćby twierdzenia te okazały się bezpodstawne lub bezzasadne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2007 r., III CZP 76/07, LEX nr 345575).

Równocześnie w przedmiotowej sprawie to zgromadzenie wspólników spółki z o.o., które nie jest organem spółki-pracodawcy skarżącego pracownika, ale organem spółki kapitałowej - podmiotu stosunków prawa spółek handlowych, powołało wskazanych jej pracowników na członków rady nadzorczej tej spółki jako korporacji handlowej. Stosunki prawne tworzenia, organizacji, funkcjonowania, rozwiązywania, łączenia, podziału i przekształcania spółek handlowych stanowią autonomiczną i odrębną dziedzinę prawa (art. 1 k.s.h.), która nie obejmuje ani nie

reguluje stosunków pracy, choć niekiedy nie pozbawia odwołanego członka zarządu roszczeń ze stosunku pracy (por. art. 203 § 1 k.s.h.), tyle że skarżący nie był członkiem zarządu spółki, a innym pracownikiem, któremu na podstawie przepisów prawa pracy nie przysługują roszczenia przeciwko pracodawcy o statusie prawnym spółki kapitałowej i w sprawach spoza zakresu prawa pracy, zwłaszcza w tych, w których droga sądowa była niedopuszczalna (w zakresach zgłoszonych roszczeń o „stwierdzenie nieważności regulaminu wyborczego, unieważnienie wyborów i przeprowadzenie ponownych wyborów” kandydatów na członków rady nadzorczej spółki kapitałowej).

To zgromadzenie wspólników jako najważniejszy organ spółki kapitałowej, który nie jest pracodawcą zatrudnionych w spółce, (a nie ta spółka-pracodawca), zaakceptowało i powołało w drodze uchwał kandydatów wybranych na podstawie regulaminu wyboru na członków nadzorczej tej korporacji (spółki). Pracodawca, który nie uczestniczył w wydaniu spornego regulaminu niebędącego źródłem prawa pracy ani aktem zbiorowego prawa pracy, które nie regulowały praw ani obowiązków ze stosunku pracy, nie może ponosić odpowiedzialności za zastosowanie potencjalnie dyskryminującego kryterium (zakazu dyskryminacji naruszającemu tzw. negatywną wolność związkową) przy wyborze kandydatów na członków rady nadzorczej, którzy zostali powołani w takim charakterze przez zgromadzenie wspólników. Oznacza to, że skarżący nie został „zdyskryminowany” w stosunkach pracy także dlatego, że powołanie i sprawowanie funkcji członka rady nadzorczej nie należy do materii normatywnej prawa pracy ani nie jest objęte treścią stosunku pracy. Przeciwnie, sporne kwestie regulują przepisy Kodeksu spółek handlowych, w których zarzut dyskryminacji ze względu na nieprzynależność pracownika do organizacji związkowych nie ma regulacji prawnej ani racji bytu, chyba że taki zarzut stanowiłby podłoże wytoczenia szczególnych powództw o uchylenie lub stwierdzenie nieważności uchwały o powołaniu członków rady nadzorczej, osądzanych na podstawie przepisów Kodeksu spółek handlowych.

Sporne roszczenia odszkodowawcze, które zostały oparte na niedopuszczalnych żądaniach ustalenia nieważności spornego regulaminu, unieważnienia dokonanych wyborów i przeprowadzenia „ponownych” wyborów, okazały się bezpodstawne i bezzasadne także wobec pozwanych organizacji

związkowych, które nie są adresatem przepisów o zakazie dyskryminowaniu pracowników w stosunkach pracy przez pracodawcę, ani adresatem przepisów prawa handlowego, w szczególności dotyczących powoływania określonych kandydatów na członków rad nadzorczych spółek kapitałowych ani przepisów o trybie sądowego kontestowania podjętych przez zgromadzenie wspólników uchwał o powołaniu członków rad nadzorczych spółek kapitałowych. Co do zasady, związki zawodowe nie są stroną stosunków pracy, przeto nie mogą dyskryminować pracowników w zatrudnieniu w ramach indywidualnych stosunków pracy. Oznacza to, że pracownikowi niebędącemu członkiem ani pracownikiem organizacji związkowej nie przysługują na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych żadne roszczenia „związkowe” ani na podstawie przepisów prawa pracy roszczenia pracownicze, przeto roszczenia skarżącego z tytułu potencjalnej „związkowej” dyskryminacji w wyborach pracowników na kandydatów na członków rady nadzorczej spółki kapitałowej nie mają podstaw prawnych ani w przepisach prawa pracy, ani w przepisach ustawy o związkach zawodowych.

Powyższe oznaczało, że pracownikowi spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie przysługuje roszczenie w sprawach spoza zakresu prawa pracy o kandydowanie ani o powołanie przez zgromadzenie wspólników na członka rady nadzorczej takiego podmiotu prawa handlowego, ani roszczenie z tytułu związkowej dyskryminacji w zatrudnieniu, chociażby udział pracownika w kontestowanych procedurach został ograniczony ze względu na jego nieprzynależność do związków zawodowych. Niedopuszczalna jest droga sądowa o stwierdzenie nieważności uzgodnionego przez organizacje związkowe bez udziału pracodawcy postanowień regulaminu wyborów pracowników na kandydatów do rady nadzorczej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, którzy zostali następnie powołani do rady nadzorczej na podstawie uchwał zgromadzenia wspólników (art. 215 k.s.h.), ani o unieważnienie dokonanego wyboru takich kandydatów ani o nakazanie przeprowadzenia „ponownych” wyborów do rady nadzorczej spółki kapitałowej. Pracownikowi spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie przysługuje od pracodawcy ani od organizacji związkowych roszczenie z tytułu dyskryminacji w kandydowaniu i powołaniu na członka rady nadzorczej spółki kapitałowej ze względu na jego nieprzynależność do związków zawodowych.

Wszystko to oznaczało, że roszczenia odszkodowawcze skarżącego przeciwko pozwanym, którzy nie naruszyli zakazu dyskryminacji ani zasady równego traktowania skarżącego w zatrudnieniu okazały się bezpodstawne, przeto Sąd Najwyższy oddalił w tej części niemającą usprawiedliwionych podstaw skargę kasacyjną w zgodzie z art. 398<sup>14</sup> k.p.c., bez obarczania skarżącego kosztami zastępstwa procesowego pozwanych w postępowaniu kasacyjnym ze względu na okoliczności naruszenie zasady negatywnej wolności związkowej skarżącego w pozapracowniczych procedurach wyboru członków rady nadzorczej (art. 102 k.p.c.).

r.g.