

Wyrok z dnia 27 października 2004 r.

I PK 599/03

1. Prawo do bezpłatnego urlopu do pełnienia etatowej funkcji związkowej poza zakładem pracy przysługuje pracownikowi, który na podstawie wewnętrznych postanowień organizacji związkowej, uchwał jej statutowych organów lub związkowych norm zwyczajowych jest w momencie wyboru świadomy obowiązku realizowania tej funkcji w ramach zatrudnienia pracowniczego.

2. Wygaśnięcie mandatu związkowego powoduje ustanie stosunku pracy z wyboru, lecz w razie wyboru na nową kadencję można z odpowiednim uprzedzeniem żądać udzielenia kolejnego urlopu bezpłatnego bezpośrednio po zakończeniu poprzedniego urlopu, a tym samym pracownik nie musi macierzystemu pracodawcy zgłaszać powrotu do pracy.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Andrzej Kijowski (sprawozdawca)

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 października 2004 r. sprawy z powództwa Andrzeja J. przeciwko K. Zakładom Farmaceutycznym P. SA w K. o ustalenie stosunku pracy i zobowiązanie do udzielenia urlopu bezpłatnego, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 17 czerwca 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 17 czerwca 2003 r. [...], po rozpoznaniu apelacji obu stron od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kutnie z dnia 18 lutego 2003 r. [...] w sprawie z powództwa Andrzeja J. przeciwko K. Zakładom Farmaceutycznym „P.” SA w K., oddalił apelację

powoda, natomiast w uwzględnieniu apelacji pozwanej Spółki zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy i udzielenie powodowi urlopu bezpłatnego.

W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy przejął jako własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu w pierwszej instancji, lecz częściowo zmienił ich prawną kwalifikację. Powód był u pozwanego zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 1 listopada 2001 r. do dnia 30 czerwca 2002 r. powód przebywał na urlopie bezpłatnym, pełniąc w tym czasie funkcję przewodniczącego Rady Podregionu NSZZ „Solidarność” w K. Urlop ten został mu udzielony na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień z pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336). W dniu 4 czerwca 2002 r. powód ponownie został „wybrany do pełnienia funkcji Przewodniczącego Rady Podregionu K.” na kadencję trwającą od 2002 r. do 2006 r. Kandydatura powoda została „zatwierdzona” uchwałą 26/02 Zarządu Regionu Ziemi Ł. NSZZ „Solidarność” w dniu 24 czerwca 2002 r. W związku z tym, Zarząd Regionu wystąpił do pozwanego pracodawcy o przedłużenie powodowi pierwotnego urlopu bezpłatnego od dnia 1 lipca 1997 r. na dalszy czteroletni okres. Z ustaleń faktycznych wynika, że w dniu 2 lub 3 lipca 2002 r. działacz związkowy NSZZ „Solidarność” W.T. zwracał się do J.M. prokurenta pozwanej Spółki z pytaniem, czy powodowi zostanie udzielony urlop bezpłatny, na co otrzymał odpowiedź twierdzącą. Mimo to pracodawca w dniu 25 lipca 2002 r. wystosował do związku pismo, w którym zwrócił uwagę na niedochowanie czternastodniowego terminu wyznaczonego przez powołane rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. i poinformował W.T., iż stosunek pracy z powodem uległ wygaśnięciu. Natomiast w dniu 28 lipca 2002 r. pozwany poinformował na piśmie powoda, że stosunek pracy wygaś na podstawie art. 74 k. p.

Zdaniem Sądu Rejonowego, istotne dla rozstrzygnięcia sporu było rozważenie zaistniałego zdarzenia przez pryzmat przepisów art. 74 k. p., art. 25 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) i § 1 wyżej powołanego rozporządzenia Rady Ministrów z 11 czerwca 1996 r. Sąd pierwszej instancji nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że stosunek pracy powoda wygaś wskutek jego niezgłoszenia się do pracy w terminie 7 dni od

zakończenia urlopu bezpłatnego. W ocenie Sądu uchybienie przez powoda temu terminowi nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych. Okolicznościami usprawiedliwiającymi niedotrzymanie terminu było zapewnienie J.M., że powodowi zostanie udzielony stosowny urlop. Dlatego też Sąd Rejonowy uwzględnił pozew i ustalił, że pozwaną nieprzerwanie łączy z powodem stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 1 maja 1999 r. Zdaniem Sądu pierwszej instancji bezzasadne jest natomiast roszczenie powoda o udzielenie urlopu bezpłatnego, ponieważ z przedstawionego statutu i regulaminu NSZZ „Solidarność” nie wynikało, aby powód pozostawał ze związkiem w stosunku pracy z wyboru, a tylko taka sytuacja uprawniałaby zainteresowanego do wystąpienia z podobnym żądaniem.

Od przedmiotowego wyroku apelację wniosły obie strony. Powód zaskarżył powództwo w części oddalającej powództwo i wnosił o zmianę wyroku oraz o oddalenie apelacji strony pozwanej. Tymczasem pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego - art. 74 k. p. przez jego błędną interpretację polegającą na przyjęciu, że w przedmiotowej sprawie nie nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy. Zarzucał on ponadto naruszenie prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. Miało ono polegać na błędnej ocenie materiału dowodowego, a dokładnie zeznań świadka J.M. i W.T., co doprowadziło do uznania, że powód nie zgłosił pracodawcy swojego powrotu do pracy z przyczyn od siebie niezależnych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie, ponieważ uznanie przez Sąd pierwszej instancji, że strony nadal łączy stosunek pracy narusza art. 74 k. p. Zagadnienie dotyczące udzielania urlopów bezpłatnych oraz zwolnień od pracy pracowników pełniących z wyboru funkcję w związkach zawodowych reguluje art. 25 ust. 1¹ i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych oraz § 1 powołanego wyżej rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. W świetle niespornego stanu faktycznego sprawy, Zarząd Regionu nie zachował zdaniem Sądu Okręgowego czternastodniowego terminu przewidzianego w § 1 pkt 3 rozporządzenia. Słusznie zatem pozwany nie udzielił powodowi urlopu. Niezgłoszenie przez niego gotowości do pracy w terminie wskazanym w art. 74 k. p. doprowadziło do wygaśnięcia stosunku pracy. W niniejszej sprawie nie występowały także przyczyny niezależne od powoda, które uniemożliwiałyby terminowe zgłoszenie się do pracy. Rozmowy, jakie były prowadzone pomiędzy J.M. i W.T., nie zwalniały po-

woda z obowiązku zainteresowania się ustaleniem swego statusu prawnego u strony pozwanej.

Kasację od powyższego wyroku złożyła strona powodowa. Zaskarżając wyrok w całości zarzuciła: naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 74 k. p., polegające na jego błędnej interpretacji, prowadzącej do stwierdzenia nieistnienia przyczyn niezależnych od powoda, które uniemożliwiały mu zgłoszenie się do pozwanego oraz naruszenie art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w związku z § 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 11 czerwca 1996 r., przez przyjęcie, że obowiązek udzielenia urlopu bezpłatnego, wskazany w art. 25 ust. 1 ustawy i w § 1 pkt 1 cytowanego rozporządzenia dotyczy sytuacji, w których obowiązek pełnienia funkcji w charakterze pracownika wynika z wyboru. Ponadto powód wskazał na naruszenie prawa procesowego - art. 316 § 1 k.p.c., polegające na pominięciu faktów i zdarzeń istotnych w sprawie.

Zdaniem skarżącego, jego zachowanie w całym procesie udzielania urlopu bezpłatnego nie pozwala na przyjęcie naruszenia art. 74 k. p. Mandat powoda wygaś w dniu 30 czerwca 2002 r. We wniosku o urlop jako dzień jego rozpoczęcia wskazano dzień 1 lipca 2002 r. tak, aby zachować ciągłość pozostawania w stosunku pracy z organizacją związkową. W tym też dniu powód stawił się do pracy w siedzibie Podregionu NSZZ „Solidarność” w K. Ustne zapewnienie udzielenia urlopu bezpłatnego, nie zostało zrealizowane. W ocenie powoda, bierność pozwanego nie była dziełem przypadku. Chodziło bowiem o odczekanie odpowiednio długiego terminu w celu sformułowania zarzutu niestawienia do pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych i stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy. Gdyby bowiem pozwany pracodawca odpowiednio wcześniej zajął takie stanowisko, jak w piśmie z dnia 25 lipca 2002 r., to powód niewątpliwie stawiłby się do pracy i żaden spór by nie powstał.

W odpowiedzi na kasację, strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania wobec braku przesłanek określonych w art. 393 § 1 i § 2 k.p.c., a w przypadku jej przyjęcia - o oddalenie kasacji. Zdaniem pozwanego, w dniu 30 czerwca 2002 r. pierwszy stosunek pracy z wyboru zakończył się wskutek wygaśnięcia mandatu. Od tego dnia biegł zatem siedmiodniowy termin na zgłoszenie przez powoda powrotu do pracy. Niezgłoszenie się przez niego do pracy nie nastąpiło zaś z przyczyn niezależnych od jego woli. Podkreślenia wymaga, że powód nie wykazał żadnego zainteresowania w przedmiocie ustalenia swojego prawnego statusu u po-

zwanego pracodawcy. Z tych też powodów - zdaniem pozwanego - żądania powoda są nieuzasadnione.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w niej argumenty są w pełni przekonujące. Istota przedmiotowego sporu sprowadza się do rozstrzygnięcia dwóch kwestii, to znaczy charakteru (podstawy prawnej) stosunku pracy pomiędzy skarżącym i odpowiednią strukturą organizacyjną NSZZ „Solidarność” oraz losów stosunku pracy, w którym skarżący pozostawał ze stroną pozwaną, co można zredukować do pytania, czy po upływie w dniu 30 czerwca 2002 r. pierwszej kadencji pełnienia wybieralnej funkcji związkowej doszło w ciągu 7 dni do wygaśnięcia tego stosunku pracy, czy też trwał on nadal. W pierwszej kwestii Sąd Okręgowy słusznie podniósł, że zgodnie z art. 25 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych prawo do uprzywilejowanego urlopu bezpłatnego w celu pełnienia poza zakładem pracy wybieralnej funkcji związkowej przysługuje na wniosek właściwej organizacji tylko wówczas, jeżeli „z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika”. Cytowane sformułowanie jest odwzorowaniem konstrukcji stosunku pracy na podstawie wyboru, uregulowanej w art. 73 -75 k.p. Potwierdza to treść art. 25 ust. 1¹ ustawy, który stanowi, że jeżeli po upływie tego urlopu pracownik stawia się do pracy w siedmiodniowym terminie określonym w art. 74 k.p., to okres urlopowania podlega wliczeniu do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Innymi słowy, chodzi tu o urlop przeznaczony na pełnienie poza zakładem pracy tzw. etatowej funkcji związkowej, a więc funkcji, na którą kandydowanie musi się łączyć ze świadomością i zarazem zgodą, że z wyboru „wyniknie” obowiązek jej wykonywania w charakterze pracownika. Źródłem owego „wynikania” obowiązku pracy musi być zatem bezpośrednio akt wyborczy, więc jego dokonanie (zakończenie) powinno się w zasadzie zbiegać z momentem nawiązania stosunku pracy, jeżeli w akcie wyborczym nie określono późniejszego terminu rozpoczęcia pracy (argument z art. 26 k.p.). Takie rozumienie aktu wyboru ma wsparcie w sformułowaniu art. 73 § 2 k.p., które wskazuje na czasową i automatyczną zależność między wygaśnięciem mandatu a ustaniem stosunku pracy na podstawie wyboru. To samo wynika zresztą z nieco dalej idącej treści § 2 wyżej powołanego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11

czerwca 1996 r. Stanowi on bowiem, że organizacja związkowa, na której wniosek udzielono pracownikowi bezpłatnego urlopu związkowego powinna niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o wygaśnięciu mandatu, przy czym w takiej sytuacji stosuje się odpowiednio przepis art. 74 k.p. Znaczy to, że pracownik ma u pracodawcy zatrudniającego go w chwili wyboru prawo powrotu do pracy na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od ustania mandatu, przy czym niedochowanie tego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Nawiązanie stosunku pracy może być bezpośrednim skutkiem aktu wyborczego i w tym sensie zeń „wynikać” tylko wtedy, gdy najpóźniej w momencie dokonywania wyboru wiadomo, które funkcje są w danej organizacji związane z powinnością ich wykonywania w charakterze pracownika. Inne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w motywach wyroku z dnia 4 grudnia 1980 r. (I PR 93/79, OSNCP 1980 nr 6, poz. 122), uznając, iż o wyborze jako podstawie nawiązania stosunku pracy przesądza okoliczność, że nikt inny prócz osoby wybranej do pełnienia danej funkcji nie mógłby zostać zatrudniony w charakterze pracownika wykonującego wynikłe z niej obowiązki. Zatrudnienie mandatariusza nie musi więc nastąpić w momencie wyboru, ale może mieć miejsce w późniejszym terminie, zależnie od konkretnych potrzeb i możliwości, na przykład gdy tego wymaga rozmiar jego zajęć, a równocześnie organizacja dysponuje odpowiednią ilością środków finansowych. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie podziela takiego kierunku wykładni, który wymagałby w konsekwencji - z wyraźnym naruszeniem art. 73 § 2 k.p.- rozerwania również związku istniejącego pomiędzy wygaśnięciem mandatu a ustaniem stosunku pracy z wyboru. Nie znaczy to jednak, że można i należy bez reszty przychylić się do bardzo restrykcyjnego stanowiska zajętego przez Sądy obu instancji, które od strony powodowej, a ściślej od NSZZ „Solidarność”, domagały się przedstawienia odpowiednich wewnętrznych aktów statutowo-regulaminowych, z których jednoznacznie wynikałoby, które wybieralne funkcje mają w tym Związku „etatowy” charakter, choć nie widać racjonalnej potrzeby podobnego formalizowania tej sprawy. Obowiązek pozostawania w zatrudnieniu pracowniczym w następstwie wyboru na oznaczoną funkcję związkową może zatem zostać określony zarówno w wewnętrznych postanowieniach danej organizacji, jak też być przedmiotem doraźnych uchwał jej organów upoważnionych przez statut, a nawet wynikać ze związkowych norm zwyczajowo-

wych, byle wspomniany obowiązek został objęty świadomością osoby stawiającej do wyborów.

Kwestia ta wymaga więc ze strony Sądu Okręgowego poczynienia dodatkowych ustaleń, które powinny też objąć badanie - odnotowanej w sprawie - związkowej praktyki bliżej nie określonego „zatwierdzania” wyboru, jak też dokonywania przez osobę wybraną na „etatową” funkcję związkową dodatkowo czynności prawnej zaskakująco w tym kontekście nazywanej „umową o pracę”. Ustalenia faktyczne i prawną kwalifikację podstawy zatrudnienia w związku należy przy tym rozszerzyć również na zatrudnienie trwające do dnia 30 czerwca 2002 r., gdyż od tego zależy zastosowanie adekwatnych przepisów wobec zachowań zarówno skarżącego i jego pracodawcy, jak też władz zainteresowanego związku.

Dopiero wówczas, gdyby Sąd Okręgowy ustalił i ocenił, że przedmiotem sporu jest bezpłatny urlop z art. 25 ustawy o związkach zawodowych, to prawnej doniosłości nabierze kwestia respektowania przez związek i skarżącego zasad trybu występowania o taki urlop, a ze strony pozwanej Spółki - reguł jego udzielania. W tym względzie należy zauważyć, że zgodnie z art. 25 ust. 1 bezpłatne urlopowanie pracownika do etatowego pełnienia poza zakładem pracy wybieralnej funkcji w organizacji związkowej jest na jej wniosek w zasadzie przedmiotem bezwarunkowego obowiązku pracodawcy. Co prawda rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r., wydane z dość ramowego, by nie powiedzieć blankietowego upoważnienia art. 25 ust. 1² ustawy o związkach zawodowych, stanowi w § 1 ust. 2, że z wnioskiem o udzielenie pracownikowi bezpłatnego urlopu na określony czas organizacja związkowa powinna wystąpić co najmniej na 14 dni przed terminem jego planowanego rozpoczęcia, lecz udzielenie urlopu w innym terminie może nastąpić jedynie z ważnych przyczyn oraz na podstawie porozumienia pracodawcy z organizacją związkową. Obowiązek pracodawcy aktualizuje więc również wniosek złożony ustnie i z uprzedzeniem krótszym niż 14 dni. Termin ten ma chronić pracodawcę przed dezorganizacją procesu pracy, jaką mogłaby powodować konieczność urlopowania pracownika „z dnia na dzień” oraz umożliwić znalezienie odpowiedniego zastępstwa, a więc niejako „z natury rzeczy” ma zastosowanie przede wszystkim wobec pierwszego urlopu. Jeśli natomiast jest to kolejny urlop, bezpośrednio następujący po poprzednim urlopowaniu, to pracodawca, który na okres nowej kadencji odmawiałby urlopowania w ciągłości z poprzednim urlopem musiałby - nawet w razie spóźnienia związkowego wniosku - wykazać, że dla pracownika „zmuszonego” tym sposobem

powrócić na krótko do zakładu pracy zaplanował jakieś sensowne zajęcie. Odmowa udzielenia kolejnego urlopowania bez jakiejkolwiek przerwy, motywowana samym uchybieniem terminu czternastodniowego uprzedzenia i bez próby uprzedniego porozumienia się z wnioskującą organizacją związkową mogłaby być oceniana nie tylko w świetle przepisów ustawy i rozporządzenia, ale również w kategoriach zgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Wprawdzie ustawodawca przyjmuje, że po upływie kadencji stosunek pracy z wyboru ulega automatycznemu rozwiązaniu (ustaniu), ale to nie wyklucza możliwości wyboru pracownika na następną, czy następne kadencje, jeśli co innego nie wynika z ustawy lub opartego na niej statutu. Z tym ostatnim zastrzeżeniem, ustawodawstwo pracy nie stwarza jakichkolwiek ograniczeń w możliwości wielokrotnego korzystania z bezpłatnego urlopu dla pełnienia etatowej funkcji związkowej. Należy o tym pamiętać przy wykładni i stosowaniu przepisu art. 74 k. p. (w związku z § 2 rozporządzenia). Konieczność zgłoszenia - i to pod rygorem wygaśnięcia stosunku pracy - powrotu do macierzystego zakładu pracy przez pracownika mającego przez kolejną kadencję pełnić taką funkcję, może być jedynie źródłem konfliktu, co skądinąd pokazuje, że art. 74 k.p. był w zasadzie pomyślany dla sytuacji, w której pracownik definitywnie traci swój mandat. Wtedy bowiem obie strony mogą być zainteresowane zgłoszeniem wspomnianego powrotu, gdyż pracownik aktywizuje wcześniej zawieszony stosunek pracy, a pracodawca usuwa ewentualne wątpliwości co do kontynuacji zatrudnienia. Jeśli natomiast pracownik ma wprawdzie - jak w okolicznościach niniejszej sprawy - formalnie zgłosić swój powrót do pracy, ale równocześnie wie, że pracodawca nie może mu odmówić dalszego urlopowania, to jest to sytuacja nad wyraz „delikatna”, wymagająca od obu stron stosunku pracy, a także od organizacji związkowej, zachowania się z pewną subtelnością (delikatnością), polegającą w szczególności na zaniechaniu okazywania wobec pracodawcy (a gdy chodzi o związek zawodowy, składający skądinąd spóźniony wniosek o ponowny urlop - aprobowania) postawy „prominentnego funkcjonariusza związkowego”, który nie musi okazać jakiegokolwiek zainteresowania swoim miejscem pracy w macierzystym zakładzie, a ze strony pracodawcy - umiejętności ewentualnego wzniesienia się ponad podobne zachowanie i nieszukania okazji, czy wręcz pretekstu, do rewanżu. Niestety, co trzeba podnieść, takiej klasy nie wykazało zachowanie wszystkich zainteresowanych w niniejszym sporze.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====