

Uchwała z dnia 25 lipca 1995 r.
I PZP 17/95

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie
SN: Jerzy Kwaśniewski, Walerian Sanetra

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu sprawy z powództwa Eugeniusza K. przeciwko Zakładowi Opieki Zdrowotnej w Z. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 25 lipca 1995 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie postanowieniem z dnia 14 marca 1995 r. [...]do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.:

Czy pracownikowi, zatrudnionemu na 1/2 etatu w dodatkowym miejscu pracy przysługuje ochrona prawna przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zmianami) ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy w dodatkowym miejscu pracy przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

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

Eugeniusz K. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę podnosząc, że zakład pracy - naruszając zakaz wynikający z art. 32 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) - nie uzyskał zgody na wypowiedzenie Rady Krajowej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia, w której pełnił funkcję z wyboru. Zakład Pracy - Zespół Opieki Zdrowotnej w Z. wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lipsku wyrokiem z dnia 16 września 1994 r. oddalił powództwo. Sąd ten ustalił i zważył, co następuje:

Powód pracuje w pozwanym zakładzie pracy od 1976 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w wymiarze 40 godzin miesięcznie na stanowisku asystenta. Jednocześnie powód pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy w Wojewódzkim Zespole Psychiatrycznej Opieki Zdrowotnej w K. Powód jest przewodniczącym Rady Branżowej Pracowników Psychiatrii przy Radzie Krajowej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia będąc jednocześnie członkiem tejże Rady i jej Prezydium. Powód jest członkiem organizacji związkowej działającej w Zespole Psychiatrycznej Opieki Zdrowotnej, w miejscu swego stałego i głównego (pełnowymiarowego) zatrudnienia. Praca w pozwanym Zespole jest jego pracą dodatkową i dlatego w tym miejscu pracy nie podlega ochronie przewidzianej w art. 32

wymienionej wyżej ustawy o związkach zawodowych. Ochronie tej podlegają wymienieni w tym przepisie pracownicy tylko w tym zakładzie pracy, w którym są członkami zarządu lub komisji rewizyjnej lub w których zostali wybrani członkami zarządu lub komisji rewizyjnej międzyzakładowej organizacji związkowej. Ochrona ta nie obejmuje natomiast ich stosunku pracy w innym zakładzie pracy, jeżeli podjęli pracę dodatkową lub na pół etatu.

Sąd Rejonowy powołał się przy tym na pogląd wyrażony w doktrynie (Gerard Bieniek, Jan Brol, Zbigniew Salwa "Prawo związkowe z komentarzem" Wydawnictwo "Biblioteczka Pracownicza" Poradnik nr 12. Warszawa 1992 r. str. 77-78). Dlatego - zdaniem Sądu Rejonowego - brak jest podstaw do uznania, że dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o obowiązku konsultacji jego zamiaru ze związkami zawodowymi. Sąd ten przyjął też, że brak jest podstaw do uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione (w uzasadnieniu wpisano zapewne omyłkowo "uzasadnione") skoro zostało dokonane w zamiarze zatrudnienia na miejsce powoda absolwenta też o specjalności rehabilitacja, który mieszka w Z., utracił prawo do zasiłku dla bezrobotnych, a ma na utrzymaniu żonę i dziecko.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozpoznający rewizję powoda od omówionego wyroku powziął poważne wątpliwości co do wykładni art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych. Wątpliwości te zostały ujęte w treści pytania przytoczonego we wstępnej części uchwały. W uzasadnieniu postanowienia Sąd Wojewódzki rozważał prawidłowość poglądu zaprezentowanego przez Sąd I instancji co do zakresu odniesienia ochrony, o której mowa we wskazanym przepisie, w sytuacji, gdy pracownik pozostaje w dwóch stosunkach pracy. Stanowisko to uznaje Sąd Wojewódzki za nie pozbawione racji, jednakże widzi możliwość odmiennej interpretacji. W szczególności użycie przez ustawodawcę określenia "odpowiednio" daje - zdaniem Sądu Rewizyjnego - możliwość wielorakiego rozumienia tego przepisu. Wątpliwe też wydaje się temu Sądowi uzależnienie przyznania ochrony od rozmiaru zatrudnienia, skoro istnieje grupa pracowników nie zatrudniona nigdzie w pełnym wymiarze czasu pracy, lecz pracująca w niepełnym wymiarze w kilku zakładach pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55 poz. 234 ze zm.) [...] zamieszczono regulację dotyczącą ochrony działaczy związkowych przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, a także przed jednostronną, dokonaną przez pracodawcę, zmianą warunków pracy i płacy takich pracowników. Ochrona przewidziana w przepisach ustawy o związkach zawodowych dotyczy kilku grup pracowników pełniących z wyboru funkcje w związkach zawodowych. Obejmuje członków zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1) oraz - odpowiednio - międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem zakład pracy (art. 34), a ponadto - również odpowiednio - pracowników pełniących z wyboru funkcję w organach organizacji związkowych działających poza zakładem pracy (art. 32 ust. 4). W pierwszej z opisanych sytuacji praca oraz funkcja związkowa wykonywane są na terenie tego samego zakładu pracy. W drugiej sytuacji działacz związkowy pracuje w zakładzie pracy objętym działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej. W obu tych sytuacjach, jeżeli pracownik podejmuje dodatkowe

(inne) zatrudnienie oprócz zatrudnienia w zakładzie, w którym pełni funkcję lub objętym działaniem organizacji o zasięgu międzyzakładowym, ochrona nie obejmuje tego dodatkowego zatrudnienia (w zakładzie pracy, w którym pracownik żadnych funkcji nie pełni). Takiej sytuacji dotyczą wypowiedzi doktryny m.in. przytoczona przez Sąd I instancji. Pogląd ten został powtórzony za wyrażonym przez tych samych autorów stanowiskiem na tle poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1985, Nr 54, poz. 277 ze zm.). Odnosi się on w wyraźny sposób tylko do organizacji zakładowych oraz międzyzakładowych pełniących funkcje organizacji zakładowych, lecz dla kilku zakładów pracy. Nie ma on odniesienia do działaczy na szczeblu ponadzakładowym, czyli do sytuacji opisanej w art. 32 ust. 4, a istniejącej w rozpoznawanej sprawie. Powód nie był członkiem zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej, lecz pełnił z wyboru funkcję w ogólnokrajowych organach związku zawodowego. Nie jest sporne, że sytuacja byłaby prosta, gdyby powód pozostawał tylko w jednym zatrudnieniu, a jego funkcja w ogólnokrajowym organie związku zawodowego wywodziła się wprost z tego zatrudnienia i związanego z nim podjęcia i rozwijania działalności związkowej. Rozważana wątpliwość powstała w sytuacji, gdy pracownik pełniący z wyboru funkcję w związkowych organach ogólnokrajowych podejmuje dodatkowe zatrudnienie obok zatrudnienia "podstawowego" w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, ochrona działacza związkowego przewidziana w art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych odnosi się do każdego jego zatrudnienia. Przemawia za tym kilka względów: Przede wszystkim samo brzmienie przepisu nie pozwala na ograniczenie zakresu ochrony do jednego tylko stosunku pracy, do różnicowania tej ochrony w zależności od tego czy działacz świadczy pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, w "podstawowym" lub "dodatkowym" miejscu pracy, wreszcie nie wymaga, by podjęcie działalności w organie organizacji związkowej wiązało się bezpośrednio z pracą w konkretnym zakładzie pracy lub z uprzednią działalnością związkową w tym zakładzie. W przeciwieństwie do art. 34 przepis art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych nie wiąże ochrony stosunku pracy z objęciem działaniem danego zakładu pracy poprzez organ organizacji związkowej, w którym pracownik pełni funkcję z wyboru. Sąd Najwyższy dostrzega też różnicę w uzasadnieniu przyznania ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy działaczom związkowym na szczeblu zakładowym i międzyzakładowym oraz pracownikom pełniącym funkcję w organach związku działających poza zakładem pracy. O ile ochrona pracownika podejmującego działalność na terenie zakładu pracy (członka zarządu organizacji zakładowej lub międzyzakładowej obejmującej swym działaniem dany zakład pracy) wiąże się z koniecznością zapewnienia działaczowi możliwości swobodnego wypełniania jego zadań związkowych bez obaw o jego osobisty los oraz ma przeciwdziałać szykanowaniu za podjęte działania związkowe na terenie konkretnego zakładu, o tyle ochrona funkcjonariusza organów związku wiąże się z działalnością na szerszą skalę, nie zawsze dotyczącą konkretnego zakładu pracy. Organy związków zawodowych podejmują działania w interesie szerszych grup pracowników, w związku z czym osoby pełniące w nich funkcje mogą być potencjalnie narażone na szykany lub niechęć wszystkich pracodawców. Dlatego też ochrona przyznana takim pracownikom - działaczom związkowym nie została przez ustawodawcę powiązana z jednym tylko, konkretnie określonym zatrudnieniem. Sąd

Najwyższy nie znajduje podstaw do jakiegokolwiek ograniczenia zakresu ochrony ustanowionej w art. 32 ust. 4 ze względu na wielość stosunków pracy poprzez wykładnię pojęcia "odpowiednio" użytego w tym przepisie. Pojęcie to - jak wiadomo - służy do dokonania analizy, czy stosowanie danej regulacji ma być bezpośrednie, modyfikowane czy też wyłączone. W rozpoznawanej sprawie zakres ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 powinien być wprost zastosowany. Końcowy passus omawianego przepisu art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, w którym jest mowa o tym, że zgodę, o której stanowi ust. 1 i 3, wyraża właściwy statutowo organ tej organizacji, w której pracownik "pełni lub pełnił swoją funkcję", również nie daje podstaw do ograniczenia zakresu ochrony tylko do jednego stosunku pracy. Jest to regulacja określająca jedynie organ właściwy do wyrażenia zgody, w sytuacji gdyby w grę wchodziło kilka organów, co rodziłoby wątpliwości u pracodawcy zobowiązanego do uzyskania zgody. Ten końcowy fragment przepisu nie odnosi się w ogóle do zakresu ochrony, a reguluje jedynie kompetencje organu związku. Pogląd analogiczny do przedstawionego wyżej stanowiska wyrażony już został w doktrynie, w glosie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1992 r. (I PZP 52/92, OSP 1993 z. 10 poz. 200).

Z omówionych względów należało podjąć uchwałę o treści sformułowanej w sentencji.

=====