

Wyrok z dnia 12 stycznia 2011 r.

II PK 184/10

Na podstawie art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) pracodawca powinna uzyskać dokładną i pewną (imienną i na piśmie) informację, który z pracowników podlega ochronie. Informacji takiej nie zastępuje przekazana pracodawcy wiadomość o osobach upoważnionych do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy.

Przewodniczący SSN Jolanta Strusińska-Żukowska, Sędziowie SN:
Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 stycznia 2011 r. sprawy z powództwa Joanny T. przeciwko Zakładowi Wodociągów i Kanalizacji Spółce z o.o. z siedzibą w N.D. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie z dnia 11 lutego 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną, nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Powódka Joanna T. dnia 26 lutego 2008 r. wniosła pozew przeciwko Zakładowi Wodociągów i Kanalizacji Spółce z o.o. z siedzibą w N.D. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego dnia 20 lutego 2008 r. lub - w przypadku upływu okresu wypowiedzenia - o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie wyrokiem z 19 kwietnia 2009 r. [...] oddalił powództwo. Uzasadniając orzeczenie Sąd Rejonowy podniósł, iż powódka była zatrudniona u pozwanego na czas nieokreślony. W kwiet-

niu 2006 r. została członkiem Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” [...]. Uchwała Komisji Zakładowej z 30 maja 2006 r. wskazała powódkę jako osobę uprawnioną do reprezentacji Komisji wobec pracodawcy. Z chwilą objęcia powódki ochroną związkową nastąpiła zauważalna zmiana jej postawy wobec członków zarządu. Powódka kwestionowała ich polecenia, była trudna we współpracy, ironiczna. Zdarzyło się także, że opuściła stanowisko pracy. Z uwagi na takie zachowanie polecenia były wydawane powódce pisemnie. W maju 2006 r. Spółka podjęła próbę rozwiązania stosunku pracy z powódką za wypowiedzeniem. Wobec braku zgody zarządu Komisji Zakładowej odstąpiono od tego zamiaru. W kwietniu i lipcu 2006 r. obniżono powódce premię. Między pozwanym a powódką dochodziło do konfliktów. Podejmowano próby ich zażegnania. W 2006 r. powódka wystosowała skargi do Państwowej Inspekcji Pracy na działania pozwanej. W efekcie tych skarg u pozwanego przeprowadzono kontrole. W 2007 r. - po ukończeniu studiów podyplomowych - powódka domagała się podwyżki wynagrodzenia o 1.500 zł. W 2007 r. powódka błędnie wykonała powierzone jej zadanie sporządzenia ankiet dla Państwowego Instytutu Geologicznego. W 2007 r. liczba członków Komisji Zakładowej spadła do 8. Komisja Zakładowa straciła status zakładowej organizacji związkowej i została włączona do Komisji Międzyzakładowej Organizacji NSZZ „Solidarność” [...].

W dniu 20 lutego 2007 r. podjęta została uchwała Komisji Międzyzakładowej [...], która informuje pozwanego, że na jej mocy powódka jako członek Komisji Oddziałowej oraz członek Komisji Międzyzakładowej podlega ochronie stosunku pracy na podstawie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm., zwana dalej ustawą o związkach zawodowych) na lata 2006 - 2010. Uchwała nie została przekazana pozwanej Spółce. W piśmie z 1 marca 2007 r., które pozwany otrzymał 14 marca 2007 r., Komisja Międzyzakładowa poinformowała natomiast, że powódka jako członek Komisji Oddziałowej upoważniona jest do prowadzenia spraw przewidzianych w Kodeksie pracy dla organizacji zakładowej na terenie działania Komisji Oddziałowej. W kwietniu 2007 r. pozwana Spółka zwróciła się do Komisji Międzyzakładowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a w braku takiej zgody na rozwiązanie umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pracodawca zarzucał powódce nadużywanie uprawnień z ubezpieczenia chorobowego. Komisja Międzyzakładowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy, uznając, że powódka podlega ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy z mocy

art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a przyczyny rozwiązania stosunku pracy są nieistotne. Dwudziestego lutego 2008 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę.

Sąd Rejonowy ocenił, że wypowiedzenie miało podstawy merytoryczne; przyczyny wypowiedzenia były konkretne i rzeczywiste, a powódka nie podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy, bowiem Komisja Międzyzakładowa nigdy nie poinformowała pozwanej Spółki, że powódka podlega ochronie na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pismo z 1 marca 2007 r. nie spełnia wymagań przewidzianych w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Nie zawiera imiennego wskazania powódki, jako osoby objętej ochroną przed zwolnieniem z pracy. Apelację od tego wyroku wniosła powódka, zarzucając mu: naruszenie art. 45 k.p., sprzeczność istotnych ustaleń sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, polegająca na przyjęciu, że powódka podlegała ochronie jedynie z samego faktu bycia członkiem organizacji związkowej. Zdaniem apelującej Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że międzyzakładowa organizacja związkowa nie wskazała powódki jako osoby chronionej, a jedynie poinformowała o fakcie podjęcia uchwały w tym przedmiocie. Pozwana Spółka wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 11 lutego 2010 r. [...] oddalił apelację, uznając za prawidłowe twierdzenia i wywód prawny dokonany przez Sąd Rejonowy. Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiodła powódka, zarzucając mu naruszenia art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i stąd wymaga oddalenia. Zasadniczy problem w niniejszej sprawie zasadza się na ocenie, czy stan faktyczny sprawy pozwala na objęcie powódki ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Wypada wskazać, że powołany przepis stanowi realizację dyrektywy sformułowanej w art. 1 Konwencji MOP nr 135, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko atakom ich krzywdzącym, włącznie z ochroną ich stosunku pracy (por. Z. Salwa: Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych, PiZS 1997 nr 5, s. 12 i nast.; W. Sanetra: Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy, PiZS 1993 nr 3, s. 21). Ochrona ta jednak nie może stać w sprzeczności z uprawnieniami

pracodawcy do dobrej organizacji pracy i w związku z tym do posiadania pewnej informacji o osobach objętych tą ochroną. W sprawie powstał problem interpretacyjny odnoszący się do zasad i trybu wskazania pracodawcy osób podlegających ochronie przed zwolnieniem z uwagi na prowadzenie działalności związkowej. Strona skarżąca uznawała, że samo powzięcie uchwały organizacji związkowej w tym przedmiocie jest wystarczające dla statuowania ochrony. W każdym zaś razie wystarczające jest dla powstania tej szczególnej gwarancji zatrudnienia powiadomienie pracodawcy o tym, że pracownik jest upoważniony do podejmowania przewidzianych w Kodeksie pracy czynności w imieniu związku. Sądy orzekające w sprawie zaprzeczyły trafności takiej wykładni, uznając, że pracodawca nie otrzymał informacji o fakcie objęcia powódki ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd Najwyższy, orzekający w niniejszej sprawie przychylił się do przyjętej przez Sądy *meriti* formalnej wykładni poruszanej kwestii.

Zagadnienie powstania ochrony przed zwolnieniem z pracy działaczy związkowych normuje nie tylko powoływany już art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ale także wydane na podstawie delegacji zawartej w art. 32 ust. 10 tej ustawy rozporządzenie Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz.U. Nr 108, poz. 1013). W myśl art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Przepis określa zatem, iż gwarancją zatrudnienia zostały objęte (nie licząc komitetu założycielskiego) dwie grupy pracowników, a mianowicie: 1. imiennie wskazani członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, 2. imiennie wskazani pracownicy będący członkami zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Z takiego sformułowania przepisu należy wnosić, iż odrębnym upoważnieniem do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy muszą legitymować się jedynie „inne osoby”, niebędące

członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej. Jest to rozwiązanie o tyle zasadne, że zarząd zakładowej organizacji związkowej, ze swej istoty, jest organem wykonawczym korporacji, umocowanym z racji zadań i celów ustawowych związku zawodowego (art. 1 i 4 ustawy o związkach zawodowych), w tym także do reprezentowania swoich członków, a jeśli chodzi o zakładową organizację związkową, przede wszystkim wobec pracodawcy. Takie też jest orzecznictwo Sądu Najwyższego w tej materii (por. np. wyrok z 3 października 2008 r., II PK 53/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 60). W sprawie kwestyjne było jednak nie to zagadnienie, bowiem powódka została, jako członek związku wyposażona w umocowanie do podejmowania czynności związkowych, o których mowa w Kodeksie pracy i o tym związek powiadomił pracodawcę. Organizacja związkowa nie przekazała natomiast pracodawcy informacji, iż powódka ma być objęta ochroną przed zwolnieniem z pracy. W sprawie powstał problem prawny formy, w jakiej owo powiadomienie ma być dokonane.

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w niniejszej sprawie potwierdza tezę orzeczenia w sprawie II PK 53/08, że kwestie owej formy rozstrzyga jednoznacznie powołane rozporządzenie z dnia 16 czerwca 2003 r. Zgodnie z § 2 rozporządzenia zarząd imiennie wskazuje pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis nie wymaga korelacji z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, bowiem normuje inne zagadnienie, mimo iż oba akty prawne posługują się terminem „wskazania”. Owo wskazanie zamieszczone w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oznacza podjęcie stosownej uchwały, natomiast wskazanie z § 2 powołanego rozporządzenia oznacza informację. Wypada zatem uczynić dystynkcję między normami prawnymi zawartymi w powoływanej ustawie o związkach zawodowych i w rozporządzeniu. Inny jest zakres norm prawnych w aktach tych zawartych i inna ich *ratio*. Ustawa o związkach zawodowych normuje kwestie zasadnicze, tj. kwestie podmiotu uprawnionego do objęcia gwarancją zatrudnienia działaczy związkowych oraz formę tej czynności, wymagając by dokonał tego aktu zarząd zakładowej organizacji związkowej, uchwałą, w której imiennie przedstawi osoby podlegające ochronie. Rozporządzenie z 16 czerwca 2003 r. określa natomiast nie mniej ważne zasady i tryb przekazywania pracodawcy informacji o pracownikach podlegających ochronie. Rozporządzenie nie stawia w tym zakresie dodatkowego wymagania, by dołączono do pisma skierowanego do pracodawcy przedmiotową uchwałę, ani też nie kreuje obowiązku informowania w tym piśmie o zakresie umocowania pracowników do

działania w imieniu zakładowej organizacji związkowej. Sprawy te zostały pozostawione samorządności związku zawodowego i nie podlegają kontroli pracodawcy. Rozporządzenie wymaga, by pracodawca został poinformowany i to na piśmie o osobach objętych ochroną z imienia i nazwiska. Powiadomienie dokonane przez zarząd o objęciu ochroną przed rozwiązaniem i zmianą stosunku pracy działacza związkowego jest wystarczające, ale i konieczne. Dopiero ono wskazuje pracodawcy, iż pracownik podlega ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Sama informacja o upoważnieniu pracownika do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu związku zawodowego jest niewystarczająca dla uruchomienia dyspozycji art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Z uwagi na fakt, iż liczba osób objętych ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest ograniczona, pracodawca musi uzyskać dokładną i pewną (imienną i na piśmie) informację, który z pracowników takiej ochronie podlega. Samodzielność związku zawodowego wymaga, by związek dbał o interesy swoich członków, także w sferze zapewnienia ochrony przed zwolnieniem z pracy tym członkom, którym wcześniej takiej ochrony udzielił. Z drugiej zaś strony pewność obrotu prawnego (w tym konieczność zapewnienia pewności, co do daty podjęcia stosownych uchwał związkowych) wymusza, by działania związku w tym zakresie były podejmowane we właściwym czasie, tj. niezwłocznie po podjęciu stosownych uchwał. Pracodawca ma prawo do uzyskania tej informacji bez zbędnej zwłoki i w przepisanej formie.

Biorąc powyższe pod uwagę, orzeczono jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na zasadzie art.102 k.p.c.

=====