



Sygn. akt I PK 338/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J.G.

przeciwko Publicznemu Gimnazjum [...] w [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 września 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 16 marca 2016 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 16 marca 2016 r. oddalił apelację pozwanego Publicznego Gimnazjum w [...], wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w [...] z dnia 14 września 2015 r., w którym przywrócono do pracy powoda J.G..

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Powód pracował jako nauczyciel kontraktowy w wymiarze 6/18 etatu.

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność Oświata [...] jest międzyzakładową organizacją związkową i wchodzi do struktur NSZZ Solidarność. MOZ obejmuje 55 zakładów pracy z ogólną liczbą stanowisk kierowniczych wynoszącą 90. Na mocy uchwały nr 2/2014 z dnia 12 marca 2014 r. Zarząd MOZ NSZZ Solidarność Oświata [...] powołał dziesięcioosobowe prezydium. Uchwałą nr 4/2014 z tej samej daty prezydium zarządu tej organizacji upoważniło B. P. - przewodniczącą - do występowania jednoosobowo w imieniu związku w sprawach zajmowania stanowisk i wyrażania opinii, między innymi dotyczących spraw pracowniczych członków związku i osób, którym przyznano ochronę związkową. Uchwałą zarządu MOZ NSZZ Solidarność Oświata [...] z dnia 20 stycznia 2014 r. w Publicznym Gimnazjum [...] utworzono koło zrzeszające członków organizacji związkowej. Został również wybrany zarząd koła, w skład którego weszły następujące osoby: E. K., I. K., J. G. Uchwałą zarządu MOZ z dnia 28 lutego 2014 r. E. K., J. G. oraz I. K. zostali upoważnieni do reprezentowania związku wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Osoby te zostały objęte ochroną związkową na okres kadencji i przez rok po jej zakończeniu, to jest do dnia 31 marca 2019 r. Pismem z dnia 28 lutego 2014 r. Przewodnicząca MOZ NSZZ Solidarność Oświata [...] poinformowała dyrektora pozwanej Szkoły o utworzeniu koła, składzie osobowym zarządu oraz na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych o wyznaczeniu trzech osób do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, objęciu ich chronionym stosunkiem pracy i o dacie końcowej ochrony związkowej.

Pismem z dnia 19 maja 2015 r. Dyrektor Gimnazjum zawiadomiła MOZ NSZZ Solidarność Oświata [...] o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów z jedenastu do dziewięciu i związane z tym zmniejszenie liczby godzin.

Dnia 22 maja 2015 r. związek zawodowy nie wyraził zgody na jakiegokolwiek zmiany w zatrudnieniu powoda i wskazał, że posiada on chroniony stosunek pracy.

W dniu 28 maja 2015 r. wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 27 ust.

1 ustawy Karta Nauczyciela. Termin wypowiedzenia upływał w dniu 31 sierpnia 2015 r. Przyczyną wypowiedzenia było zmniejszenie liczby oddziałów w szkole z jedenastu do dziewięciu i związana z tym mniejsza liczba godzin historii, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie.

W pozwanej Szkole zatrudnionych było dwóch nauczycieli historii – A. H. na cały etat (pełni funkcję społecznego inspektora pracy i posiada chroniony stosunek pracy) oraz powód.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo było zasadne, gdyż powód korzystał z ochrony stosunku pracy, określonej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Uznał, że mniej liczne struktury organizacji międzyzakładowych mogą korzystać z uprawnień przewidzianych w art. 26-33¹ ustawy o związkach zawodowych. O tym jakie jednostki organizacyjne (zakłady pracy) obejmuje działaniem międzyzakładowa organizacja związkowa, rozstrzygają samorządne decyzje właściwych organów danego związku zawodowego. MOZ NSZZ Solidarność Oświata [...] obejmuje 55 zakładów pracy, a więc nie budzi wątpliwości, że jest międzyzakładową organizacją związkową w rozumieniu ustawy. W 55 zakładach jest 90 stanowisk kierowniczych. Taka zatem liczba osób może być objęta ochroną związkową z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. MOZ NSZZ Solidarność Oświata [...] jest reprezentatywną międzyzakładową organizacją związkową, co było Sądowi znane z urzędu. W rezultacie, na podstawie art. 45 § 1 i § 3 k.p. przywrócił powoda do pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego apelacja pozwanego nie była trafna. Nie doszło do naruszenia § 42 ust. 9 statutu NSZZ Solidarność. Postanowienie to przewiduje, że komisja zakładowa i międzyzakładowa może, za zgodą zarządu regionu, upoważnić osoby spoza swego składu do dokonywania czynności w jej imieniu. W ocenie Sądu odwoławczego z zapisu tego nie wysnuć wniosku, że ochrona powoda zależała od zgody zarządu regionu NSZZ Solidarność. Powód był członkiem międzyzakładowej organizacji związkowej, a do dokonywania czynności w imieniu komisji międzyzakładowej nie była konieczna zgoda zarządu regionu.

Zdaniem Sądu drugiej instancji nie doszło również do naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Dla objęcia ochroną z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych konieczne jest podjęcie uchwały. Taka uchwała

została podjęta dnia 12 marca 2014 r. przez Zarząd MOZ NSZZ Solidarność. W uchwale tej w pkt 2 ustalono, że obejmuje się chronionym stosunkiem pracy członków kół MOZ NSZZ Solidarność Oświata [...] funkcjonujących w szkołach i placówkach oświatowych objętej działaniem związku, wskazanych w uchwałach zarządu. J. G. uchwałą zarządu nr 4 z dnia 28 lutego 2014 r. i został upoważniony do reprezentowania związku wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Dyrektor pozwanej została poinformowana o tym pismem z dnia 28 lutego 2014 r. Wskazano w nim także, że wymienione osoby zostają objęte ochroną stosunku pracy na okres kadencji i rok po jej zakończeniu to jest do dnia 31 marca 2019 r. Zdaniem Sądu upoważnienie członków organizacji związkowej do jej reprezentowania odbyło się zgodnie ze statutem organizacji związkowej. Podjęto uchwałę zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej upoważniającą do reprezentowania związku wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy jak również uchwałę o objęciu chronionym stosunkiem pracy powoda jako członka koła międzyzakładowej organizacji związkowej (uchwała nr 5 przed 2014 r. z zarządu MOZ NSZZ Solidarność Oświata [...]).

Ochrona związkowa z art. 32 ustawy o związkach zawodowych przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej, wskazującej osobę podlegającą ochronie. Pracodawca nie musi jednak znać ani treści uchwały ani innych dokumentów dotyczących przedmiotowej sprawy. Skoro w aktach osobowych powoda znajduje się pismo z dnia 28 lutego 2014 r. z którego w sposób bezsporny wynika że: po pierwsze - decyzją zarządu z dnia 20 stycznia utworzone zostało u pozwanego koło zrzeszające członków organizacji związkowej, po drugie - wskazano zarząd koła, po trzecie - podano, że uchwałą zarządu nr 4 z dnia 28 lutego 2014 r. zarząd koła, w tym powód, został upoważniony do reprezentowania związku wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy i po czwarte określono, że osoby te podlegają ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, to uznać należało iż pracodawca został w sposób kompletny i pewny poinformowany o podjętej uchwale oraz o osobach korzystających z ochrony. Organizacja związkowa wypełniła zatem obowiązek wynikający z § 1 ust. 1 rozporządzenia 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 wskazywania 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 niniejszej sprawie organizacja związkowa nie zwróciła się do pracodawcy o nadesłanie informacji w celu realizacji art. 32 ust. 3 ustawy. O taką informację zwróciła się do organu prowadzącego, to jest gminy [...]. Organ prowadzący udzielił informacji o której mowa w § 1 pkt powołanego rozporządzenia z dnia 16 czerwca 2003 r.

Zdaniem Sądu Okręgowego brak było podstaw do zastosowania art. 8 k.p. w niniejszej sprawie. Nie zachodziły żadne wyjątkowe okoliczności uzasadniające odwołanie się do zasad współżycia społecznego. Powód jest nauczycielem z ponad trzydziestoletnim stażem pracy, a po rozwiązaniu stosunku pracy pozostanie bez świadczeń przysługujących nauczycielom przewidzianym w Karcie Nauczyciela i bez zasiłku dla bezrobotnych uwagi na niepełny wymiar czasu pracy.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i art. 9 oraz art. 13 pkt 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 167) i przy zastosowaniu § 42 ust. 9 Statutu NSZZ Solidarność poprzez przyjęcie, że ochrona innego pracownika będącego członkiem danej organizacji związkowej, upoważnionego do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, powstaje niezależnie od ustalonego w statucie tej organizacji sposobu udzielania upoważnienia do jej reprezentowania.

Kierując się zgłoszonym zarzutem, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie daje podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Szczególna ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę, przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity

tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 167, aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881), w przypadku innych pracowników niż członkowie zarządu, uzależniona została od dwóch warunków. Po pierwsze, dana osoba ma być członkiem zakładowej organizacji związkowej, a po drugie, powinna zostać upoważniona do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Przepis ten na podstawie art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych znajduje zastosowanie do międzyzakładowej organizacji związkowej.

Powód był członkiem organizacji związkowej, zaś uchwałą zarządu Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność Oświata [...] z dnia 28 lutego 2014 r. został upoważniony do reprezentowania związku wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy (tą samą uchwałą został objęty ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę).

Poprzestając na tym stwierdzeniu należałoby uznać, że rozwiązanie z powodów umowy o pracę z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych było bezprawne. Pozwany powołuje się jednak na art. 42 ust. 9 statutu NSZZ Solidarność, który stanowi, że komisja zakładowa i międzyzakładowa może, za zgodą zarządu regionu, upoważnić osoby spoza swego składu do dokonywania czynności w jej imieniu. Podniesienie tego rodzaju argumentu wyzwała szereg problemów natury jurystycznej.

Nie przekonuje stanowisko Sąd drugiej instancji, który uznał, że postanowienie statutu nie dotyczy sytuacji powoda. Traktuje ono bowiem o upoważnieniu do dokonywania czynności w imieniu komisji zakładowej i międzyzakładowej. Tego rodzaju umocowanie powód otrzymał uchwałą z dnia 28 lutego 2014 r. Oznacza to, że według statutu NSZZ Solidarność do tej czynności potrzebna była zgoda zarządu regionu.

W tym miejscu rozważań, nie można pominąć, że art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie określa reguł udzielania upoważnienia do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy. Wymogi w tym zakresie nie zostały sformułowane w żadnym innym przepisie tej ustawy, a przepis art. 13 pkt 8 ustawy o związkach zawodowych upewnia, że materia ta podlega regulacji statutowej.

Pozostaje zatem rozważyć, czy ewentualne uchybienie art. 42 ust. 9 statutu

(tryb przypuszczający jest niezbędny, gdyż z ustaleń Sądu drugiej instancji nie można się dowiedzieć, czy zarząd regionu udzielił upoważnienia) ma wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Pytanie to jest trudne. Z jednej strony, jasne jest, że postanowienia statutu nie mają właściwości normatywnych. Nie można zatem na ich podstawie kreować zarzutu skargi kasacyjnej. Poza tym, wady związane z naruszeniem jego postanowień dotyczą relacji wewnętrznych, zachodzących między poszczególnymi ogniwami związku zawodowego (w rozpoznawanym przypadku między komisją międzyzakładową i zarządem regionu). Nie jest pewne, czy uchybienia tego rodzaju znajdują proste przełożenie na zależność zachodzącą między pracownikiem i pracodawcą. Z drugiej jednak strony, udzielenie pracownikowi upoważnienia zostało przez art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych podniesione do rangi przesłanki prawnej, warunkującej powstanie szczególnej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę. Dyskusyjne jest zatem, że jej spełnienie zachodzi w każdym przypadku, nawet wówczas, gdy dokonane zostało wbrew postanowieniom organizującym działanie związku zawodowego.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego omawiana kwestia była poruszana, choć niejednolicie. Przegląd należy rozpocząć od uchwały z dnia 12 września 1990 r., III PZP 1/90, OSNC 1991 nr 5-6, poz. 55. Uznano w niej, że pracownik, który faktycznie pełnił funkcję wiceprzewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej, korzysta z ochrony związkowej, mimo iż jego wybór odbył się z naruszeniem postanowień statutu związku zawodowego. Zasadniczym motywem tego twierdzenia było założenie, że sąd pracy rozpoznając spór pracowniczy nie może kontrolować prawidłowości i zasadności czynności organów związkowych, gdyż należy to do właściwych instancji związków zawodowych. Zaprezentowane w uchwale stanowisko było konsekwencją wcześniejszego zapatrywania wyrażonego w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 26 października 1988 r., III PZP 37/88, LEX nr 13574, w której uznano istnienie ochrony działacza związkowego w sytuacji niezgodnego ze statutem przedłużenia kadencji w zarządzie.

Powyższa linia orzecznicza była podtrzymywana w kolejnych judykatach. Wychodziły one z założenia, że sąd nie ma uprawnień do oceny zgodności działania związku zawodowego z postanowieniami jego statutu, gdyż związek zawodowy

zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządowej oraz innych organizacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 457/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 339). Stanowisko to potwierdzono również w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 111/02, LEX nr 103837 i z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 393/00, LEX nr 53626.

Wytyczony kierunek wykładni był podnoszony także w sprawach dotyczących ochrony przysługującej społecznemu inspektorowi pracy. Uznano, że wybór, jak i odwołanie z funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy leży tylko i wyłącznie w gestii pracowników danego zakładu pracy i nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 1974 r., III PRN 19/74, LEX nr 607494; z dnia 18 grudnia 2001 r., I PKN 755/00, OSNP 2004 nr 1, poz. 5; z dnia 3 sierpnia 2006 r., II PK 339/05, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 218; postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1995 r., III PO 16/95, OSNAPiUS 1996 nr 12, poz. 68; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 79/11, LEX nr 1163327). W wyroku z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 371/09, LEX nr 590317, Sąd Najwyższy podkreślił, że przy braku formalnych wyborów społecznego inspektora pracy, korzysta on ze szczególnej ochrony, jeśli pracodawca akceptuje pełnienie przez niego funkcji.

Równolegle w orzecznictwie rozwijała się interpretacja przeciwna. W wyroku z dnia 28 maja 1998 r., I PKN 151/98, OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 395, Sąd Najwyższy uznał, że sąd ma obowiązek zbadać zarzuty niezgodnego z prawem lub z naruszeniem uchwał statutowych organów związkowych dokooptowania pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej w celu wyjaśnienia, czy pracownikowi temu przysługuje ochrona. Analiza tego judykatu pozwala jednak twierdzić, że nie każde uchybienie postanowieniom statutu jest równoznaczne z uchyleniem szczególnej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę. Tak też orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 2004 r., I PK 450/03, LEX nr 1615703.

Interesujące rozważania przeprowadził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 337. Zastrzegł, że co do zasady sąd nie ma kompetencji do badania zgodności ze statutem sposobu

wyłaniania władz związku zawodowego. Za poglądem tym stoi autonomia związków zawodowych. Wartość ta nie ma jednak charakteru absolutnego. Jej granice wyznacza bowiem obowiązujący porządek prawny, w tym zwłaszcza art. 59 Konstytucji, postanowienia Konwencji nr 87 MOP z 9 lipca 1948 r. dotyczącej Wolności Związkowej i Ochrony Praw Związkowych (ratyfikowanej przez Polskę 14 grudnia 1956 r., Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125) oraz przepisy ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W ramach tej autonomii związki zawodowe są - między innymi - uprawnione do samodzielnego i swobodnego określania, w statucie i uchwałach, struktury organizacyjnej (art. 9) oraz ustalania zasad sprawowania funkcji związkowych (art. 10). Postanowienia statutu (także w tym zakresie) wiążą jednak nie tylko członków związku zawodowego i jego władze, ale także instytucje (podmioty, organy) zewnętrzne, w tym sądy. Sąd nie może ingerować w treść statutu. Może jednak i powinien, a niekiedy nawet musi stosować statut związku zawodowego autonomicznie uchwalony. Nie jest wobec tego tak, że działania organów związku zawodowego (podejmowane przez nie czynności) nie podlegają kontroli co do zgodności z prawem, w tym ze statutem. W szczególności wówczas, gdy wywodzone są stąd przez członka związku lub jego działacza prawa podmiotowe pracownicze.

Powyższe stanowisko jest konsekwencją wcześniej głoszonych poglądów. Polegają one na uznaniu, że wadliwości procedury powołania do władz związku mogą skutkować nieistnieniem ochrony (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 30/04, OSNP 2005 nr 12, poz. 175; z dnia 14 kwietnia 2010 r., III PK 62/09, LEX nr 602055). W wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 164/04, OSNP 2005 nr 17, poz. 268, Sąd Najwyższy uznał, że za pracownika upoważnionego do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy, może być uznany tylko ten pracownik, który na podstawie przepisów statutowych reprezentuje związek na zewnątrz (występuje w bezpośrednich relacjach z pracodawcą). Jeśli nie został on w tym zakresie upoważniony, to wskazanie go w uchwale zarządu jako osoby korzystającej z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych jest prawnie nieskuteczne.

Powyższa linia orzecznicza ma oparcie w argumentach funkcjonalnych. Celem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest wspieranie i ochrona

wolności związkowej poprzez gwarancję trwałości stosunku pracy pracowników prowadzących działalność związkową. Gwarancja ta służy przede wszystkim ze względu na działalność związkową prowadzoną przez danego pracownika i koncentruje się na ochronie interesów zbiorowych pracowników, natomiast interes osobisty chronionego działacza pozostaje na drugim planie i jest pochodną interesu zbiorowego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., II PK 260/05, LEX nr 513009, i z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376).

Sumą dokonanej prezentacji jest wniosek, że wskazana przez pozwaną w skardze kasacyjnej kwestia nie jest jednolicie przesądzana w orzecznictwie. Podnoszone racje - ze względu na ich przeciwstawność - także nie pozwalają na wypracowanie wspólnej płaszczyzny.

Mając na względzie powyższe, należy zwrócić uwagę, że w dotychczasowym orzecznictwie nie poruszono jeszcze jednej kwestii. Upoważnienie do reprezentowania zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej nie zawsze ma charakter czynności prawnej. W rozpoznawanej sprawie udzielone zostało przez komisję międzyzakładową (co jest zgodne z § 42 ust. 9 statutu NSZZ Solidarność, który wymaga jedynie zgody zarządu regionu). Oznacza to, że upoważnienie dokonywane jest przez podmiot nie mający zdolności do czynności prawnych. W tej sytuacji, stosowanie sankcji dotyczących czynności prawnych może być jedynie odpowiednie. Sprawa zaczyna się jeszcze bardziej gmatwać, jeśli uwzględni się, że nieważność czynności prawnej zgodnie z art. 58 § 1 i § 2 k.c. zachodzi tylko w razie jej sprzeczności z ustawą albo gdy ma ona na celu obejście ustawy, a także jeśli jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Brak zgody zarządu regionu na udzielenie upoważnienia do reprezentacji zakładowej organizacji związkowej (w sytuacji, gdy zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej podjął w tym zakresie uchwałę) nie wypełnia wymienionych przypadków. Statut związku zawodowego nie jest bowiem ustawą. Udzielenie upoważnienia, bez zgody zarządu regionu, nie może być także kwalifikowane jako zachowanie zmierzające do obejścia ustawy. Znaczy to tyle, że stwierdzone w sprawie uchybienie postanowieniom statutu niekoniecznie prowadzi do nieważności dokonanej przez komisję międzyzakładową czynności. Odpowiednie stosowanie sankcji z art. 58 § 1 i 2 k.p. nie może przecież polegać na

rozszerzaniu zawartych w nim przesłanek. Okazałoby się bowiem, że każde uchybienie statutowi związku zawodowego jest równoznaczne z nieważnością dokonanej czynności organizacyjnej. Wydaje się, że tego rodzaju sytuacja powinna zostać zastrzeżona w ustawie o związkach zawodowych, co jednak nie ma miejsca. Wywód ten osłabia doniosłość zarzutu pozwanej.

Można na problem spojrzeć jeszcze z innej strony. Zgoda zarządu regionu z art. 42 § 9 statutu nie neguje, że decycentem jest komisja zakładowa lub międzyzakładowa. Oznacza to, że ma ona charakter wewnętrzny. Za jej pomocą jednostka wyższego rzędu zastrzega sobie wpływ na reprezentację związku. Naruszenie tego wymogu ma zatem znaczenie wyłącznie organizacyjne. Właściwość ta nie przystaje do funkcji przypisanej art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W szczególności nie ogranicza wolności związkowych, jak również nie ma wpływu na ochronę interesów zbiorowych pracowników. Dysharmonia ta zniechęca do głoszenia nieskuteczności ochrony przyznanej powodowi.

Prima facie może się wydawać, że w rozpoznawanej sprawie powinien mieć zastosowanie pogląd wyrażony w cytowanym już wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 164/04, OSNP 2005 nr 17, poz. 268. Za takim rozwiązaniem jest skarżąca. Przy bliższym oglądzie okazuje się jednak, że wyrażony w tym judykacie pogląd uzasadniały odmienne okoliczności faktyczne. Chodziło bowiem o to, że pracownik, który został wytypowany do objęcia ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych faktycznie nie reprezentował związku zawodowego wobec pracodawcy (był członkiem komisji rewizyjnej). W tych okolicznościach nieskuteczność ochrony przewidzianej w przepisie da się uzasadnić językowo i funkcjonalnie. W przypadku powoda nie ma natomiast sporu, że reprezentowanie przez niego organizacji związkowej wobec pracodawcy było realne. Przywołany wyrok Sądu Najwyższego nie jest zatem miarodajny.

Po rozważeniu wszystkich argumentów, skład Sądu Najwyższego rozpoznający skargę kasacyjną jest zdania, że nieodpowiednie są poglądy radykalne, głoszące jednolity i nie podlegający dyferencjacji przekaz. Wobec milczenia ustawodawcy, zachodzi potrzeba wypracowania wzorca koncyliacyjnego względem różnorodnych racji. Zmienną może stać się zależność występująca między dwoma motywami. Pierwszy, wiąże się z faktycznym

reprezentowaniem związku zawodowego wobec pracodawcy, drugi, skupia uwagę na aktywności pracodawcy w demonstrowaniu naruszenia statutu związku zawodowego. Wskazane aspekty dotyczą kwestii temporalnej. Uchybienie postanowieniom statutu ma zazwyczaj charakter statyczny, dotyczy bowiem konkretnej czynności. Reprezentowanie związku zawodowego wobec pracodawcy rozciągnięte jest w czasie. Zatrudniający otrzymuje informację o objęciu konkretnych osób ochroną. Ma zatem możliwość zweryfikowania, czy wyznaczenie to odpowiada postanowieniom statutu. Może zatem zgłaszać organizacji związkowej obiekcje. Jeśli to uczyni, rozsądne staje się twierdzenie, że uchybienie statutowi związku zawodowego przy wyznaczaniu pracowników podlegających szczególnej ochronie powoduje nieskuteczność powołania się na art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w późniejszym okresie (w sprawie z odwołania pracownika). Brak aktywności pracodawcy w tym zakresie nie powinien negatywnie oddziaływać na sytuację pracownika, który w interesie załogi i poszczególnych pracowników przez dłuższy czas realnie występował w imieniu związku zawodowego wobec pracodawcy. W takim bowiem wypadku podniesienie przez pracodawcę na etapie sporu sądowego zarzutu uchybienia statutowi może być uznane jako działanie instrumentalne.

Przedstawiony model interpretacyjny godzi zróżnicowane argumenty. Z jednej strony, szanuje autonomię działalności związków zawodowych, dając możliwość ingerencji tylko w sytuacjach wyjątkowych, gdy nieprzestrzeganie ram organizacyjnych ujętych w statucie było sygnalizowane, a nie spotkało się z reakcją związku zawodowego. Z drugiej strony, stabilizuje ochronę przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że gwarantem efektywności działań związku zawodowego ukierunkowanych na zbiorowe interesy pracowników jest między innymi pewność co do trwałości zatrudnienia działaczy związkowych.

W ten sposób, zdaniem Sądu Najwyższego, kształtuje się relacja zachodząca między aspektem legalistycznym (przejawiającym się w zgodności działań ze statutem) a aspektem funkcjonalnym, który stanowi podłoże regulacji zawartej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przyjęcie tej koncepcji jest równoznaczne z potrzebą dokonywania zindywidualizowanej oceny zarzutów

pracodawcy zgłoszonych wobec zastosowania względem pracownika szczególnej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę.

W realiach rozpoznawanej sprawy pracodawca o objęciu powoda ochrona został poinformowany pismem z dnia 28 lutego 2014 r. Do czasu wręczenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca nie powoływał się na nieprawidłowości mające źródło w statucie NSZZ Solidarność. Powód faktycznie reprezentował związek zawodowy wobec pracodawcy. Przywołanie tych okoliczności oprowadzi do wniosku, że rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji nie pozostaje w sprzeczności z regułami postępowania wskazanymi wcześniej. Należy zatem uznać, że skarga kasacyjna jest niezasadna, a na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. należało ją oddalić.

kc