



Sygn. akt II PK 208/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 sierpnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

SSN Jerzy Kuźniar

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Kultury w L.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 sierpnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 12 marca 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 lipca 2013 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. – w sprawie z powództwa M. S. przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Kultury w L. (dalej również jako: MOK) o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy - przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednie warunki pracy i płacy i zasądził od pozwanego na rzecz powoda jednomiesięczne wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, biorąc za podstawę tego wynagrodzenia kwotę 1.611,37 zł, pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy przez powoda w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku (pkt 1.); w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt 2.); zniósł pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego (pkt 3).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 2 stycznia 1996 r. na stanowisku instruktora w wymiarze czasu pracy $\frac{1}{2}$ etatu. Pismem z dnia 10 stycznia 2012 r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy. Za przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwany wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na stwierdzonych przez pracodawcę (osobiście przez dyrektora MOK oraz towarzyszącego mu głównego specjalistę ds. kadr R. M.) wielokrotnych, nieusprawiedliwionych nieobecnościach w pracy, do których doszło w okresie od 7 grudnia 2011 r. do 2 stycznia 2012 r.

31 grudnia 2011 r. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” nr [...], której przewodniczącym był powód, liczyła 11 osób. W okresie od 2 stycznia 2012 r. do 4 stycznia 2012 r. rezygnację z członkostwa złożyły 4 osoby. Na dzień rozwiązania z powodem umowy o pracę (10 stycznia 2012 r.) komisja zakładowa związku zawodowego składała się z 7 osób; nie posiadała więc wymaganej przepisem art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych liczby członków, tj. co najmniej 10 członków. Uznając, że organizacje związkowe nie spełniające kryterium liczebności członków u danego pracodawcy są pozbawione uprawnień, które przepisy prawa pracy przewidują dla związków zawodowych działających na szczeblu zakładowym, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że na dzień rozwiązania z powodem umowy o pracę nie istniał już obowiązek konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, o którym mowa w art. 52 § 3 k.p., a pozwany nie był

związany negatywną odpowiedzią związku w kwestii rozwiązania umowy o pracę z powodem. Powód nie korzystał zatem z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Oceniając podane przez pracodawcę przyczyny dyscyplinarnego rozwiązania z powodem umowy o pracę Sąd Rejonowy uznał jednak, że godziny pracy powoda były elastyczne, a wyznaczonych prac nie można było wykonać w wymiarze ½ etatu. Powód wywiązywał się ze swoich obowiązków i realizował w pełni zlecone mu zadania. Charakter obowiązków powoda powodował, że nie było możliwe, aby cały czas przebywał w miejscu pracy. Powód w ramach swoich obowiązków współpracował z różnymi instytucjami m.in. z Caritasem oraz Ośrodkiem Pomocy Społecznej. Pozwany wiedział o współpracy powoda z innymi podmiotami, sam mu ją zlecał. Pozwany podpisał porozumienie z Ośrodkiem Pomocy Społecznej o wykorzystaniu sali do nagrań, którą dysponował MOK. Pozwany wiedział o udziale powoda w organizacji Wigilii w dniach 15 i 22 grudnia 2011 r. oraz o tym, że powód w związku z organizacją Wigilii wykonywał szereg czynności, które wymuszały opuszczanie miejsca pracy. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie zawsze znajdował się w miejscu pracy zgodnie z godzinami wskazanymi w grafiku pracy z listopada 2011 r., jednak taka sytuacja wynikała z obowiązków powoda oraz zleconych przez pozwanego zadań, na skutek czego przyczyny zwolnienia w trybie natychmiastowym nie uzasadniały zwolnienia dyscyplinarnego.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego apelacjami zaskarżyły obydwie strony postępowania.

Wyrokiem z dnia 12 marca 2014 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.: zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 i 3 w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 1.); oddalił apelację powoda (pkt 2.); zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej (pkt 3).

Sąd drugiej instancji ustalił, że powód pomimo obowiązku nie podpisał listy obecności w dniach 16 grudnia 2011 r. i 2 stycznia 2012 r. i nie świadczył pracy na

rzecz pozwanego w tych dniach. W ocenie tego Sądu z materiału dowodowego sprawy wynika, że czynności, które powód uznawał jako realizację swoich obowiązków w ramach umowy o pracę z pozwanym w grudniu 2011 r., w istocie wykonywał na rzecz innych podmiotów: Ośrodka Pomocy Społecznej w L. w ramach stosunku pracy oraz Centrum Charytatywno - Opiekuńczego Caritas w L., a także Stowarzyszenia „A.”. Dyrektor pozwanego nie polecił powodowi zajęcie się organizacją zajęć z robotyki, które odbywały się w późnych godzinach przed świętami i były finansowane przez Ośrodek Pomocy Społecznej w L., gdzie powód był zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Sąd drugiej instancji wskazał, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda miało miejsce też w dniu 15 grudnia 2011 r. Wbrew ustaleniu Sądu Rejonowego powód w godzinach pracy u pozwanego, za wiedzą dyrektora pozwanego nie realizował żadnych czynności jako pracownik pozwanego w ramach organizowanej Wigilii w dniu 15 grudnia 2011 r. dla dzieci i młodzieży. Organizatorami koncertu były Centrum Charytatywno - Opiekuńcze Caritas w L. wraz z stowarzyszeniem „A.”. Jako nieobecność nieusprawiedliwioną powoda w pracy Sąd uznał też organizowanie Wigilii w K. w dniu 22 grudnia 2011 r., gdyż organizatorem tej wigilii był Ośrodek Pomocy Społecznej w L.

Według Sądu drugiej instancji materiał dowodowy sprawy pozwala na ocenę, że pozwany udowodnił naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci wielokrotnych nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy (wyłączając dni 7 i 9 grudnia 2011 r.), które uzasadniały zastosowanie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W uzasadnieniu wyroku Sąd stwierdził, że „zmiana zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa spowodowała, że Sąd Okręgowy nie rozważał już zarzutów apelacji powoda w zakresie naruszenia prawa materialnego w postaci uznania, że powód był pracownikiem szczególnie chronionym”.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną, opartą na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach podstawy dotyczącej naruszenia przepisów prawa materialnego zarzucono:

- a) niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.;
- b) błędną wykładnię art. 25¹ § 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych polegającą na przyjęciu, że w dniu rozwiązania z powodem umowy o pracę organizacja związkowa, do której on należał, nie była zakładową organizacją związkową w rozumieniu tego przepisu;
- c) niezastosowanie przepisu art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 167).

W ramach podstawy procesowej skarga zarzuciła naruszenie:

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w: niewyjaśnieniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy prawnej rozstrzygnięcia wraz ze wskazaniem przepisów prawa; niewskazaniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku okoliczności faktycznych ustalonych przez sąd drugiej instancji oraz dowodów na których sąd się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarogodności i mocy dowodowej, pomimo ustalenia innego stanu faktycznego niż ustalony przez Sąd pierwszej instancji;

- art. 378 § 1 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w rozpoznaniu jedynie zarzutów zgłoszonych w apelacji pozwanego przy jednoczesnym pominięciu stanowiska powoda zawartego w odpowiedzi na apelację pozwanego i apelacji powoda.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o: - uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o: - uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i: a) zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i uwzględnienie apelacji powoda; b) oddalenie apelacji pozwanego; - zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej powoda oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego radcy prawnego w postępowaniu kasacyjnym, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

Sąd Okręgowy zaniechał dokonania własnych ustaleń i oceny jurydycznej kwestii ochrony powoda przed rozwiązaniem stosunku pracy z tytułu pełnionej przez niego funkcji przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej, co miało wpływ na treść wyroku. Sąd drugiej instancji nie odniósł się do zarzutów apelacji powoda oraz do ustaleń Sądu Rejonowego, z których wynika, że w dniu 29 października 2010 r. zarejestrowano w Rejestrze Podstawowym Jednostek Organizacyjnych Związku Regionu [...] - Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w Miejskim Ośrodku Kultury w L. pod numerem [...]. W dniu 30 maja 2011 r. odbyły się wybory władz statutowych w/w zakładowej organizacji związkowej, w wyniku których powód został przewodniczącym Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność i podlegał ochronie związkowej na czas kadencji 2010-2014. Pismem z dnia 3 stycznia 2012 r. pozwany zawiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, wnosząc równocześnie o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Pozwany zwrócił się również o przekazanie pisemnej informacji o aktualnej liczbie członków Zakładowej Organizacji Związkowej. Pismem z dnia 4 stycznia 2012 r. Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” w Miejskim Ośrodku Kultury w L. wskazał, że nie przychyliła się do wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. W dniu 9 stycznia 2012 r. pozwany otrzymał informację o liczebności Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” nr [...] w Miejskim Ośrodku Kultury w L., zgodnie z którą na dzień 31 grudnia 2011 r. wynosiła ona 11 osób. Z ustaleń Sądu też wynika, że z dniem 5 stycznia 2012 r. liczba członków w/w organizacji zakładowej na skutek wykreślenia z rejestru czterech osób spadła do siedmiu osób.

W ocenie Sądu Najwyższego nawet stwierdzenie zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zwalniało Sądu Okręgowego od oceny, czy ochrona powoda jako przewodniczącego związku zawodowego nie neguje zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p.

W myśl art. 25¹ ust. 1 pkt 1 dodanego z dniem 1 stycznia 2003 r. (ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 1146) do ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. 2014, poz. 167 ze zm.), powoływanej dalej jako „ustawa o związkach zawodowych”, uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Judykatura Sądu Najwyższego wskazuje, że organizacje związkowe zrzeszające w zakładzie pracy mniej niż dziesięciu pracowników pozbawione są uprawnień, jakie przepisy przewidują dla związków zawodowych działających na szczeblu zakładowym, zarówno w zakresie prawa do rokowań, jak i w zakresie zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Pracodawca nie ma zatem obowiązku współdziałania z taką organizacją, wynikającego z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, organizacja taka nie reprezentuje jej członków w rozumieniu art. 38 k.p., a członkowie zarządu tej organizacji nie korzystają z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2008 r. w sprawie I PK 316/07, LEX nr 523164 oraz z dnia 13 października 2004 r., II PK 41/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 107).

Zgodnie z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, organizacja zakładowa jest obowiązana przedstawić co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1. W wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 135/06 (OSNP 2007 nr 21-22, poz. 311) Sąd Najwyższy przyjął, że dla wykonywania uprawnień zakładowej organizacji związkowej istotna jest liczba

członków związku z dnia, w którym pracodawcy została przekazana informacja w trybie art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, którą to informacją pracodawca jest związany. Jeżeli natomiast pracodawca w określonym terminie (10 dni po zakończeniu kwartału) nie uzyskał informacji wymaganych tym przepisem, to ma prawo przyjąć założenie, że od tej daty zakładowej organizacji związkowej nie przysługują jej ustawowe uprawnienia. Nie wyłącza to jednak możliwości wykazania przez organizację związkową, że zrzeszała co najmniej 10 członków.

Skarga kasacyjna słusznie podnosi, że zgodnie z informacją przedstawioną przez Komisję Zakładową NSZZ „Solidarność” nr [...] na dzień 31 grudnia 2011 r. związek liczył 11 osób. Organizacja związkowa miała więc wszystkie uprawnienia związkowe.

Mimo apelacji powoda wywodzącej ze szczególnej ochrony działacza związkowego adekwatne roszczenia w zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy zaniechał dokonania w tej kwestii jakichkolwiek własnych ustaleń i oceny prawnej, naruszając art. 378 § 1 k.p.c. W sposób milczący zaaprobował ustalenia i ocenę prawną tej kwestii Sądu pierwszej instancji. Tymczasem kontrowersyjna subsumcja przepisów związkowych dokonana przez Sąd Rejonowy miała kluczowe znaczenie dla rozpoznania sprawy.

W myśl art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych każdorazowa informacja związku zawodowego ma odnosić się do liczebności organizacji związkowej na koniec poprzedniego kwartału, a nie do aktualnej liczby związkowców, która może ulegać fluktuacjom. W tym kontekście zwrócić należy uwagę, że prof. Krzysztof W. Baran w Komentarzu do art. 251 ustawy o związkach zawodowych wyraził pogląd, że utrata uprawnień na mocy tej normy może być w praktyce przejściowa. Jeśli bowiem nastąpi zwiększenie liczby członków ponad limit ilościowy określony w ust. 1, następuje *ex lege* restytucja uprawnień. Ma to miejsce w dniu poinformowania o tym fakcie pracodawcy. *Ad casum* liczba członków związku z ostatniego kwartału 2011 r. była zgodna z wymogami ustawy i uprawniała komisję zakładową do wyrażenia stanowiska w każdej sprawie, a powód niewątpliwie do pierwszych dni stycznia 2012 r. korzystał z ochrony określonej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Przyjęty przez

Sąd pierwszej instancji i milcząco zaaprobowany przez Sąd Okręgowy pogląd, że z chwilą faktycznego zmniejszenia się liczby członków organizacji związkowej poniżej 10 osób, powód natychmiast, z dnia na dzień, stracił ochronę związkową, budzi wątpliwości.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego relewantne znaczenie ma norma art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych - „Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie”, którą należy interpretować w związku z art. 25¹ ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Nie ulega wątpliwości, że uchwałą zarządu powód objęty był ochroną w latach 2010-2014. Nie było też kwestionowane, że na koniec ostatniego kwartału 2011 r. organizacja związkowa liczyła ponad 10 osób.

Żadne przepisy prawa pracy nie regulują *expressis verbis* kwestii terminu, w którym następuje koniec okresu ochronnego działaczy zakładowej komisji związku zawodowego, którego liczebność spadnie poniżej ustawowego limitu.

W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12 (Biul.SN 2012/12/22) rozpatrywano wprawdzie problem momentu, od którego zakładowa organizacja związkowa może korzystać ze swoich kompetencji wobec danego pracodawcy, przy którym jest afiliowana, jednak nie zajmowano się kwestią, czy natychmiast po zmniejszeniu liczby członków poniżej limitu 10 osób traci ona swoje kompetencje. Zaznaczono, że celem rozwiązania przyjętego w art. 25¹ omawianej ustawy była chęć pozbawienia realnych możliwości działania tych organizacji, które jako zrzeszające zbyt małą liczbę członków stanowiłyby były pozorne. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków, a fakt ten organizacja musi dowieść w konkretny, ustawowo określony sposób, tj. przedstawić co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji. Taka interpretacja uwzględnia interes obu partnerów społecznych. Przy interpretacji przepisów ustawy o związkach zawodowych trzeba brać pod uwagę zasady prawa i wolności związkowe, ale nie można też abstrahować od praw drugiej strony,

zobowiązanej do respektowania uprawnień organizacji zakładowej, tj. od sytuacji pracodawcy i konieczności chronienia także jego interesu, który trzeba widzieć w dążeniu do sprawnego funkcjonowania zakładu pracy. Nie będzie to możliwe w sytuacji braku pewności co do liczby partnerów społecznych, z którymi w konkretnych sprawach trzeba prowadzić dialog, czy zawierać porozumienia. Beneficjentami korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień są - między innymi - jej działacze korzystający z ochrony przewidzianej w art. 32 tej ustawy. Oni zatem powinni być obciążeni ryzykiem nieprzekazania przez tę organizację informacji z art. 25¹ ust. 2 ustawy, tym bardziej, że mają znaczny wpływ na wykonanie tego obowiązku przez organizację związkową.

Zdaniem obecnego składu Sądu Najwyższego jako zbyt rygorystyczną i nieproporcjonalną co do skutków oraz intencji ustawodawcy należy uznać koncepcję, że spadek liczby członków związku poniżej 10 osób powoduje utratę kompetencji organizacji związkowej oraz ochrony działacza związkowego z dnia na dzień, natychmiast po takim fakcie. Można wyobrazić sobie sytuację, w której stan osobowy komisji związku zawodowego wielokrotnie oscylowałby wokół wymaganej liczby 10 członków, czego skutkiem byłoby - w myśl koncepcji zaskarżonego wyroku - wielokrotne w ciągu kwartału nabywanie i tracenie kompetencji związku zawodowego, stwarzając stan niepewności prawa w relacjach nie tylko między pracodawcą a pracownikami, ale też w zakresie np. kompetencji związku zawodowego w postępowaniach sądowych. Z uwagi na rygorystyczne skutki takiej koncepcji musiałyby one wynikać z jednoznacznego przepisu; ustawa o związkach zawodowych nie zawiera jednak takiej normy. Sprzeczne byłoby to również z wykładnią systemową, gdyż np. działacze komitetu założycielskiego związku zawodowego podlegają ochronie przez pierwszych 6 miesięcy działalności, niezależnie od liczby członków związku zawodowego (art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych), natomiast art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych za decydującą uznaje liczbę członków związku na koniec każdego kwartału. Jeżeli w okresie 3 miesięcy związek nie zwiększy swojej liczebności, zostanie przez sąd skreślony z rejestru (art. 17 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych). Dla prawnego funkcjonowania związku zawodowego nie ma więc znaczenia krótkotrwały spadek liczby członków, ale stan organizacji związkowej na

koniec kwartału, jak również utrzymujący się przez 3 miesiące stan członków poniżej ustawowego limitu.

Z tych względów należałoby przyjąć, że nie jest prawidłowe stanowisko Sądu pierwszej instancji i zaskarżonego wyroku, iż (jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy) z chwilą faktycznego zmniejszenia liczby członków organizacji związkowej w dniu 5 stycznia 2012 r. organizacja ta utraciła wszystkie uprawnienia związkowe, na skutek czego powód natychmiast utracił ochronę związkową.

W ocenie Sądu Najwyższego zachowuje do końca kwartału swoje kompetencje organizacja związkowa w sytuacji faktycznego zmniejszenia w okresie kwartału wymaganej liczby co najmniej 10 członków związku zawodowego; w tym też okresie zachowana jest ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy przewodniczego lub wskazanej przez związek zawodowy osoby (art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 25¹ ust. 1 i 2 tej ustawy).

Odnosząc te konstatacje do niniejszej skargi kasacyjnej należy stwierdzić, że obowiązkiem Sądu Okręgowego było prawidłowe ustalenie, czy powód jako przewodniczący związku podlegał ochronie do dnia rozwiązania stosunku pracy w okresie pierwszego kwartału 2012 r. Tylko organizacje związkowe, które nadesłały pracodawcy informację, że na koniec kwartału zrzeszały mniej niż dziesięciu pracowników, albo w terminie 10 dni po zakończeniu kwartału nie nadesłały informacji w tej kwestii, pozbawione są uprawnień, jakie przepisy przewidują dla związków zawodowych działających na szczeblu zakładowym, zarówno w zakresie prawa do rokowań, jak i w zakresie zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Z dniem jednak uzyskania ponownego stanu co najmniej 10 członków związku zawodowego następuje restytucja uprawnień związku zawodowego od dnia nadesłania pracodawcy informacji w tej sprawie.

W ocenie niniejszego składu Sądu Najwyższego pracodawca jest związany otrzymaną od związku zawodowego informacją, chyba, że jest w stanie udowodnić, iż na koniec kwartału liczba związkowców wynosiła mniej niż 10. Taka sytuacja nie została ustalona w niniejszej sprawie, dlatego skargę kasacyjną w tej części należało uznać za zasadną.

Ponadto częściowe ustalenia dokonane przez Sąd Okręgowy w zakresie zasadności przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy nie są jednoznaczne i

mogą nasuwać wątpliwości w kontekście niezakwestionowanych ustaleń Sądu pierwszej instancji dotyczących elastycznego czasu pracy powoda oraz tego, że pozwany nigdy wcześniej nie czynił powodowi zarzutów związanych z opuszczaniem miejsca pracy, podczas którego wykonywał inne swoje obowiązki. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany sam udzielił powodowi dni wolnych w zamian za wypracowane przez powoda godziny nadliczbowe, co stoi w sprzeczności z ustaleniami Sądu Okręgowego o niewywiązywaniu się przez powoda z jego obowiązków; zwłaszcza dotyczących czasu pracy.

Respektowanie przez powoda czasu pracy należy też zweryfikować w kontekście podpisanej w dniu 3 stycznia 2011 r. przez Ośrodek Pomocy Społecznej w L. z pozwanym porozumienia o współpracy. Porozumienie dotyczyło użytkowania przez OPS pomieszczeń piwnicy wykorzystywanej na studio nagrań. OPS zobowiązał się do wykorzystywania w/w pomieszczenia na działalność klubu młodzieżowego na osiedlu K. W ocenie Sądu Rejonowego sprzeczne z zasadami logiki było zlecenie powodowi współpracy z innymi podmiotami, która to współpraca wymaga od pracownika elastycznego zarządzania czasem pracy i opuszczania miejsca pracy, a następnie wobec braku jednoznacznie określonych godzin pracy i przypisania do miejsca pracy, czynienie pracownikowi zarzutu, że nie przebywa w miejscu pracy w określonych godzinach. Uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego nie kontestuje w sposób przekonujący tych ustaleń Sądu pierwszej instancji.

W konsekwencji przy ponownym rozpoznaniu sprawy konieczna będzie ponowna ocena, czy wskazana przyczyna może stanowić podstawę rozwiązania z powodem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia w myśl art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., a także, czy zasadne jest przywrócenie powoda do pracy.

Skarga kasacyjna strony powodowej zasługiwała zatem na uwzględnienie, wobec czego z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.