



Sygn. akt II PSKP 10/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M. W., R. L., W. P., P. B. i L. C.

przeciwko (...) Bankowi Spółce Akcyjnej w W. poprzednio Bankowi (...) S.A. w W.

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 11 lutego 2021 r.,

skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 4 października 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od każdego z powodów na rzecz strony pozwanej
kwoty po 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 27 marca 2018 r. przywrócił powódkę M. W. do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy w pozwanym Banku (...) S.A. z siedzibą w W. oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwoty po 6.145,67 zł,

poczynając od dnia 1 września 2015 r. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem wyrażenia przez powódkę gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku (pkt 1 i 2), zasądził od pozwanego Banku (...) S.A. na rzecz powodów: P. B. kwotę 18.600 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami od dnia 4 września 2015 r. do dnia zapłaty (pkt 4), L. C. kwotę 18.450 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 12 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty (pkt 6), R. L. kwotę 14.400 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 12 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty (pkt 8), W. P. kwotę 14.520 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 12 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty (pkt 10), nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt 4 do kwoty 7.252,83 zł (pkt 12), w pkt 6 do kwoty 6.949,25 zł (pkt 13), w pkt 8 do kwoty 5.951 zł (pkt 14), w pkt 10 do kwoty 5.252,17 zł (pkt 15) oraz orzekł o kosztach procesu.

W sprawie tej Sąd Rejonowy ustalił, że każdy z powodów był zatrudniony w Banku (...) na stanowisku dyrektora oddziału. W czasie zatrudnienia powodowie byli członkami Niezależnego Związku Zawodowego Pracowników Bankowości i Usług „D.” z siedzibą w O. Organizacji Międzyzakładowej Pracowników Banków nr (...) (dalej jako NZZPBiU „D.”). Związek NZZPBiU „D.” jest niezależną i samorządną organizacją związkową zrzeszającą pracowników banków, działających na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w rozumieniu ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1896) oraz działających w RP oddziałów i przedstawicielstw banków zagranicznych, a także pracowników podmiotów sektora usług, w tym usług finansowych i ubezpieczeń w Polsce oraz pracowników świadczących usługi na rzecz banków i ubezpieczycieli, inne niż finansowe, oraz pracowników administracji publicznej. Terenem działalności Związku jest obszar RP oraz teren działania pracodawców prowadzących działalność na terytorium RP i Unii Europejskiej. Pismem z dnia 12 lutego 2015 r. Bank (...) poinformował NZZPBiU „D.” oraz NSZZ „S.” o zamiarze połączenia się z Bankiem (...)S.A. (dalej jako B(...)) i planowanym przejściu zakładu pracy na rzecz B(...). W dniu 16 kwietnia 2015 r. reprezentujący NZZPBiU „D.” A. E. zwrócił się do pełniącej funkcję wiceprezesa zarządu Banku (...) M. O. z

prośbą o informację, czy według stanu na dzień 31 marca 2015 r. NZZPBiU „D.” był związkiem zrzeszającym największą liczbę członków u tego pracodawcy. W wiadomości *e-mail* z dnia 20 kwietnia 2015 r. M. O. podała, że z informacji przekazanych przez związki zawodowe wynikało, iż na dzień 31 marca 2015 r. organizacja NZZPBiU „D.” była organizacją zrzeszającą największą liczbę członków.

Uchwałą nr (...)/2015 z dnia 28 kwietnia 2015 r. Prezydium NZZPBiU „D.” na podstawie art. 34² ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263) podjęło uchwałę o objęciu ochroną związkową 25 osób, będących pracownikami Banku (...). Wśród pracowników wymienionych w tej uchwale znajdowali się powodowie. Określona w uchwale ochrona obowiązywała od dnia podjęcia uchwały do dnia 21 września 2017 r., tj. do dnia zakończenia kadencji zarządu. Wskazane w uchwale osoby mające ochronę stosunku pracy zostały upoważnione do reprezentowania NZZPBiU „D.” wobec Banku (...) oraz jego następcy prawnego w sprawach dotyczących rozwiązywania stosunków pracy w ramach zwolnień grupowych. W piśmie datowanym na dzień 28 kwietnia 2015 r. Prezydium NZZPBiU „D.” poinformowało pracodawcę o objęciu ochroną związkową pracowników wymienionych w uchwale nr (...)/2015 z dnia 28 kwietnia 2015 r. (w tym powodów), dołączając imienną listę tych pracowników. Pismo adresowane do M. O. zostało nadane kurierem w dniu 29 kwietnia 2015 r. i doręczone jej następnego dnia.

Z dniem 30 kwietnia 2015 r. doszło do połączenia Banku (...) z B(...) w trybie art. 491 § 1 k.s.h. przez przeniesienie całego majątku Banku (...) na rzecz B(...), z równoczesnym podwyższeniem kapitału zakładowego B(...). Nowo utworzony podmiot działał pod nazwą Bank (...) S.A. z siedzibą w W. (pozwany) i z mocy art. 23¹ § 1 k.p. z dniem 30 kwietnia 2015 r. stał się pracodawcą powodów. W pismach datowanych na dzień 1 maja 2015 r. nowy pracodawca zawarł oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę z powodami z upływem okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy spowodowaną zmianami organizacyjnymi i związaną z tym koniecznością dostosowania zatrudnienia do wprowadzonej nowej struktury organizacyjnej i skali prowadzonej działalności, tj. przyczynę niedotyczącą pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.). Pisemne oświadczenia zostały przedstawione powodom w dniu 4 maja 2015 r. podczas spotkania z dyrektorem regionu w biurze pozwanego w K. Zarząd NZZPBiU „D.” nie podjął uchwały w przedmiocie objęcia pozwanego zakresem swojego działania.

Sąd Rejonowy uznając powództwa za uzasadnione, podniósł, że okolicznością bezsporną było wskazanie powodów w uchwale nr (...)/2015 Prezydium NZZPBiU „D.” jako pracowników upoważnionych do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy, a w dacie wypowiedzenia im umów o pracę nie upłynął okres, na jaki udzielono powodom ochrony związkowej. Ponadto NZZPBiU „D.” miał w Banku (...) status organizacji reprezentatywnej w myśl art. 241^{25a} k.p., doszło do przejścia zakładu pracy na rzecz Banku (...) S.A. w trybie art. 23¹ § 1 k.p., a podmiot ten z mocy prawa stał się pracodawcą powodów. W ocenie Sądu Rejonowego, Bank (...)S.A. był objęty zakresem działania NZZPBiU „D.”. Statut tej organizacji związkowej w § 2 i 3 stanowi, że związek zrzesza między innymi pracowników banków, działających na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz działających w RP oddziałów i przedstawicielstw banków zagranicznych. Terenem działalności związku był obszar RP oraz teren działania pracodawców prowadzących działalność na terytorium RP i Unii Europejskiej. Cytowane postanowienie statutowe miało jednoznaczną treść. Na jej podstawie możliwe było ustalenie, że krąg podmiotów objętych działaniem tej organizacji związkowej nie został określony w sposób zamknięty i obejmował między innymi banki prowadzące działalność na terytorium RP. Wobec tego objęcie pracodawcy, który przejął powodów (art. 23¹ k.p.) działaniem NZZPBiU „D.” nie wymagało podjęcia jakiegokolwiek dodatkowej uchwały statutowych organów tej organizacji.

Według Sądu Rejonowego zachowanie samego pracodawcy w postaci korespondencji ze związkiem zawodowym przed przejęciem zakładu pracy oraz potrącanie składek członkowskich na rzecz NZZPBiU „D.” daje podstawy do przyjęcia, że w istocie pracodawca akceptował fakt objęcia działaniem tej organizacji związkowej, zaś odmienne twierdzenia w tym zakresie formułował jedynie na potrzeby niniejszego procesu. Tym samym pozwany był objęty działaniem organizacji międzyzakładowej NZZPBiU „D.” i na podstawie art. 32 ust.

1 ustawy o związkach zawodowych obowiązany był do uzyskania zgody zarządu tej organizacji na rozwiązanie umów o pracę z powodami. Brak spełnienia tego wymogu stanowił naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę na czas nieokreślony i w myśl art. 45 § 1 k.p. uzasadniał uwzględnienie roszczeń powodów.

Sąd Okręgowy w W., po rozpoznaniu apelacji pozwanego, wyrokiem z dnia 4 października 2018 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwa oddalił w całości oraz orzekł o kosztach postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonał błędnej oceny materiału dowodowego (w szczególności Statutu NZZPBiU „D.”), a w konsekwencji błędnie ustalił, że nowy pracodawca Bank (...) S.A. był w okresie wypowiedzenia umów o pracę powodom objęty działaniem NZZPBiU „D.”. W rezultacie błędnej oceny dowodów Sąd pierwszej instancji dokonał nieprawidłowej wykładni przepisów prawa materialnego, przyjmując, że na skutek przejścia zakładu pracy nie dochodzi do utraty szczególnej ochrony pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Ochrona ta nie wynika wprost z treści stosunku pracy danego pracownika, ale jest elementem, który dla swojego zaistnienia wymaga spełnienia określonych warunków. Odnosząc się do orzecznictwa i piśmiennictwa Sąd Okręgowy stwierdził, że nie sposób bezkrytycznie zgodzić się z wykładnią art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 23¹ § 1 k.p. dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, zgodnie z którą szczególna ochrona zatrudnienia działaczy związkowych stanowi nierozdzielny element ich stosunków pracy. Podkreślono, że o tym, jakie zakłady pracy są objęte zakresem działania zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej decydują statuty związkowe i wydane zgodnie z nimi uchwały uprawnionych organów związkowych. Faktem jest, że Statut NZZPBiU „D.” w § 2 i 3 wskazywał, iż związek zrzeszał między innymi pracowników banków, działających na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz działających w RP oddziałów i przedstawicielstw banków zagranicznych. Terenem działalności związku był obszar RP oraz teren działania pracodawców prowadzących działalność na terytorium RP i Unii Europejskiej. Zgodnie z § 14 Statutu związek posiada osobowość prawną, którą nabywa z datą zarejestrowania go w Krajowym Rejestrze Sądowym. Osobowość prawną, o której mowa w § 14, nabywają z datą rejestracji związku

także działające na terenie objętym działalnością związku i będące w mocy uchwały ogólnych zebrań członków jego jednostki organizacyjne - Organizacje Zakładowe (Międzyzakładowe) Związki (§ 15). Terenowe jednostki organizacyjne związku powstają natomiast w wyniku własnej inicjatywy pracowników zatrudnionych u objętych działalnością związku pracodawców, którzy to pracownicy na Ogólnym Zebraniu Członków podejmą uchwałę w sprawie utworzenia Koła Związkowego, Organizacji Zakładowej (Międzyzakładowej) związku, jako terenowej struktury związku, przyjmą statut i zgłoszą tę uchwałę Zarządowi Krajowemu Związku (§ 17). Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że na podstawie przywołanych przepisów statutu związku, krąg podmiotów objętych działaniem tej organizacji związkowej nie został określony w sposób zamknięty i obejmował między innymi banki prowadzące działalność na terytorium RP. Błędna pozostawała jednak ocena tego Sądu, że objęcie pozwanego Banku (...) działaniem NZZPBiU „D.” nie wymagało podjęcia jakiegokolwiek dodatkowej uchwały statutowych organów tejże organizacji. Taka ocena byłaby prawidłowa, gdyby nie treść § 17 Statutu NZZPBiU „D.”, który wprost wymaga podjęcia stosownej uchwały.

Zdaniem Sądu Okręgowego analiza kluczowego dowodu w postaci Statutu związku potwierdziła, że w spornym okresie pozwany nie był objęty działaniem NZZPBiU „D.”. W dacie przejęcia (30 kwietnia 2015 r.) związek ten nie obejmował zakresem działania pozwanego ani w tym podmiocie nie działał. Pozwany przyznał, że przed datą przejęcia miał informację, że związek zawodowy obejmował zakresem swojego działania zakład pracy, który miał zostać przejęty. Stanowisko to potwierdzili sami powodowie, którzy zeznali, że organizacja związkowa przeszła w wyniku fuzji do nowego pracodawcy, czyli mieli świadomość, że NZZPBiU „D.” nie obejmował pozwanego. Mając na względzie treść samego Statutu Sąd Okręgowy uznał, że to związek zawodowy winien wykazać inicjatywę i minimalną aktywność, jeżeli zamierzał rozpocząć działalność u nowego pracodawcy. Takich czynności związek zawodowy nie podjął aż do września 2015 r., tj. do czasu podjęcia stosownej uchwały. Podzielenie stanowiska dotyczącego automatyzmu przejęcia organizacji związkowej przez nowego pracodawcę doprowadziłoby do wniosku, że dalej idące konsekwencje ma niedopełnienie obowiązku informacyjnego, o którym stanowi art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych, niż transfer pracowników do

nowego pracodawcy, u którego nie tylko może nie istnieć zakładowa organizacja związkowa, ale także może istnieć związek nieposiadający przymiotu zakładowości, tj. taki który nie dopełnia wymogu informacyjnego. Na NZZPBiU „D.” spoczywał obowiązek ponownego ukształtowania struktury organizacyjnej i dostosowania jej do sytuacji zaistniałej w wyniku fuzji banków, czego nie uczynił. Wobec tego dokonana przez Sąd pierwszej instancji wykładnia art. 9 zd. 1 ustawy o związkach zawodowych, pozwalająca na uznanie, że tak ogólne postanowienia Statutu NZZPBiU „D.” były wystarczające dla objęcia Banku (...) S.A działaniem przez tę organizację związkową i nie wymagało to podjęcia w tym zakresie uchwały przez statutowe organy tej organizacji, jest błędna. Nie bez znaczenia dla powyższej oceny pozostawały również okoliczności wynikające z pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W uchwale nr (...) /2015 Prezydium NZZPBiU „D.” wskazał powodów jako pracowników upoważnionych do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy. Przedmiotowa uchwała została podjęta w dniu 28 kwietnia 2015 r., podczas gdy planowana z dużym wyprzedzeniem fuzja nastąpiła w dniu 30 kwietnia 2015 r. Ponadto Sąd pierwszej instancji błędnie pominął okoliczność wyraźnie przyznaną przez wszystkich powodów, a mianowicie, że objęli oni funkcje w organach związku zawodowego wyłącznie w celu objęcia ich ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę. Z zeznań powodów wynika wprost, że NZZPBiU „D.” złożył im propozycję objęcia ich ochroną związkową, nie zaś propozycję podjęcia rutynowej działalności w statutowych organach związku oraz że ich intencją nie było rozpoczęcie działalności związkowej, takiej jak reprezentowanie praw pracowników, czy też nadzorowanie z ramienia związku zawodowego przestrzegania praw pracowniczych. A taka właśnie działalność jest prawnie chroniona przez zakaz zwalniania działaczy związkowych. Powodowie otwarcie przyznali w swoich zeznaniach, że ich intencją było wyłącznie objęcie ich ochroną przed zwolnieniem i aktywnie działali w tym kierunku. Uchwała nr (...) /2015 miała na celu zapewnienie im „wyjścia z fuzji obronną ręką”.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że szczególna ochrona, o której stanowi art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, ma swoje uzasadnienie. Związek zawodowy, stosując przepisy mające na celu ochronę pracownika przed zwolnieniem, nie może bowiem nadużywać wolności związkowej. W tej sprawie

objęcie określonej grupy pracowników ochroną związkową w przededniu fuzji nie było przypadkowe, co wprost wynika z zeznań powodów. Wyłącznie intencją powodów była ochrona przed zwolnieniem w obawie przed utratą pracy po fuzji obu Banków, gdy ich zakład pracy był przejmowany. Art. 8 k.p. znajduje natomiast zastosowanie również do stosunków zbiorowego prawa pracy. W okolicznościach danego przypadku może zostać uznane za nadużycie prawa wynikającego z przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy lub sprzeczności z zasadami współżycia społecznego albo ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem żądanie przywrócenia do pracy, utworzenie związku zawodowego lub wybór pracownika do zakładowej organizacji związkowej albo na społecznego inspektora pracy wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed dokonaniem już wypowiedzenia umowy o pracę lub po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy. W okolicznościach niniejszej sprawy doszło do naruszenia powyższych zasad, ponieważ objęcie szczególną ochroną powodów zostało przez NZZPBiU „D.” zaplanowane i podjęte w celu zapewnienia im ochrony przed wypowiedzeniem umów o pracę po dokonaniu fuzji. Intencja ta była wprost przyznana przez powodów.

W konsekwencji Sąd Rejonowy błędnie nie zastosował art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, uznając, że powodowie byli objęci szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Nieuprawnionym było też ustalenie, że skoro pozwany wiedział o istnieniu takiej organizacji związkowej jak NZZPBiU „D.”, znał argumentację związku zawodowego co do kwestii objęcia Banku zakresem działania związku i prowadził z nim korespondencję, zawierającą argumentację obu stron co do tego zagadnienia, czy też w końcu potrącała składki członkowskie, to równocześnie akceptował jego działanie w nowo utworzonym zakładzie pracy. Według Sądu Okręgowego do września 2015 r., to jest do czasu podjęcia wymaganej w Statucie uchwały, NZZPBiU „D.” nie posiadał w pozwanym Banku statusu organizacji reprezentatywnej w myśl art. 241^{25a} k.p. To zaś oznaczało, że powodowie u nowego pracodawcy nie byli objęci szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Ochrona ta nie jest elementem treści samego stosunku pracy pracownika, bowiem powiązana jest ze

spełnieniem przez organizację związkową prawem wymaganych obowiązków. Powodowie nie kwestionowali natomiast podanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umów o pracę w postaci likwidacji ich stanowisk pracy.

Powodowie: M. W., R. L., W. P., L. C. i P. B. zaskarżyli wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości, zarzucając wyrokowi naruszenie prawa materialnego oraz przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1) art. 9 zd. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez jego błędną wykładnię, podczas gdy przepis ten jasno określa, że statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych, natomiast Sąd Okręgowy stwierdził, iż NZZPBiU „D.” miał obowiązek podjęcia takiej uchwały oraz błędne założenie, że uchwała taka została podjęta mimo faktu, że tak się nigdy nie stało i mimo wcześniejszych braków akceptacji funkcjonowania w Banku, ostatecznie Bank uznał, że związek zawodowy funkcjonuje mimo nie podjęcia uchwały w tym zakresie;

2) § 17 Statutu NZZPBiU „D.”, przez błędną jego wykładnię i uznanie, że na podstawie właśnie tego paragrafu pozwany mógł żądać od związku zawodowego uchwały, paragraf ten mówi, o powstaniu nowych terenowych jednostek związku (Kół Związkowych) i wymogu podjęcia w tym zakresie uchwały. W sprawie związek zawodowy już funkcjonował w jednym z Banków, które miały się połączyć, a nie powstawała zupełnie nowa organizacja związkowa;

3) art. 233 k.p.c., przez błędne ustalenie stanu faktycznego w zakresie uznania, że NZZPBiU „D.” podjął ostatecznie uchwałę w zakresie prowadzenia działalności w połączonym Banku we wrześniu 2015 r. W aktach sprawy nie znajduje się taka uchwała, lecz jedynie wyciąg z protokołu Ogólnego Zebrania Delegatów z dnia 18 kwietnia 2015 r., w którym to związek zawodowy stwierdza, że „w najbliższych miesiącach Związek będzie kontynuował i rozszerzał swoją działalność w połączonych bankach Bank (...) S.A. i B(...) S.A”.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty powodowie wnieśli o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez, odnośnie do: 1) powódki M. W. uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, a także zasądzenie

wynagrodzenia za okres pozostawiania bez pracy, 2) powódki R. L. zasądzenie tytułem bezskutecznego i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę odszkodowania w wysokości 14.400 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, 3) powódki W. P. zasądzenie tytułem bezskutecznego i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę odszkodowania w wysokości 14.520 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, 4) powoda L. C. zasądzenie tytułem bezskutecznego i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę odszkodowania w wysokości 18.450 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, 5) powoda P. B. zasądzenie tytułem bezskutecznego i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę odszkodowania w wysokości 18.600 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powodowie wnieśli o zasądzenie na ich rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podstaw skargi kasacyjnej podkreślono, że Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, iż NZZPBiu „D.” miał obowiązek podjęcia uchwały w sprawie rozpoczęcia działalności w połączonym Banku oraz że uchwała ta została podjęta, mimo że tak się nigdy nie stało.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie od powodów na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów.

Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozważę wyłącznie nieważność postępowania. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które

zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. Oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania może być skuteczne jedynie wówczas, gdy skarżący wykaże, że wskazywane przez niego uchybienia procesowe sądu drugiej instancji mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Oparcie skargi kasacyjnej na obu podstawach, skłania Sąd Najwyższy do oceny w pierwszej kolejności zarzutów natury procesowej.

Skarżący w ramach podstawy naruszenia przepisów postępowania zarzucili obrazę art. 233 k.p.c., kwestionując ustalenie stanu faktycznego w zakresie uznania przez Sąd Okręgowy, że NZZPBiU „D.” podjął ostatecznie uchwałę w zakresie prowadzenia działalności w połączonym Banku we wrześniu 2015 r. Podstawą skargi kasacyjnej, stosownie do art. 398³ § 3 k.p.c., nie mogą być natomiast zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Rozpoznając skargę, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do badania prawidłowości ustaleń faktycznych ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy, jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny.

Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny. Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. W razie postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w postępowaniu kasacyjnym, Sąd Najwyższy nie dokonuje ponownej analizy wiarygodności i mocy zgromadzonych dowodów, lecz sprawdza jedynie prawidłowość wykorzystania przez sąd orzekający uprawnień przewidzianych w omawianym przepisie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 kwietnia 2017 r., IV CSK 375/16, LEX nr 2312229; z dnia 16 marca 2017 r., I PK 85/16, LEX nr 2297412; z dnia 7 lutego 2017 r., II UK 686/15, LEX nr 2255423; z dnia 23 czerwca 2016 r., V CSK 536/15,

LEX nr 2116798; z dnia 8 stycznia 2014 r., II UK 229/13, LEX nr 1418807; z dnia 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, LEX nr 1350309; z dnia 29 września 2005 r., II PK 28/05, LEX nr 2636894). Zauważyć także należy, że formułując zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. pełnomocnik skarżących nie wskazał ani w *petitum* skargi, ani w uzasadnieniu jej podstaw, którego z paragrafów tego artykułu zarzut ten dotyczy oraz nie powiązał naruszenia tego przepisu z art. 391 § 1 k.p.c. W myśl art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy działając jako sąd kasacyjny nie jest uprawniony do samodzielnego konkretyzowania zarzutów lub stawiania hipotez co do tego, jakiego przepisu (w tym przypadku paragrafu) dotyczy podstawa skargi, zwłaszcza że poszczególne paragrafy rozważanego artykułu normują różne zagadnienia. Zatem taki sposób przedstawienia podstawy skargi kasacyjnej dyskwalifikuje ją również z tego względu. Powyższe powoduje, że nie może zostać uwzględniony podniesiony przez skarżących zarzut naruszenia art. 233 k.p.c., a dokonując oceny zasadności zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, Sąd Najwyższy musi to uczynić w ramach stanu faktycznego ustalonego przez Sąd drugiej instancji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2008 r., IV CSK 228/08, LEX nr 475287).

Przechodząc natomiast do oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego, podnoszonych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), wskazać należy, że skarżący zarzucają zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 9 zd. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz § 17 Statutu NZZPBiu „D.”.

Odnosnie do zarzutu naruszenia § 17 Statutu NZZPBiu „D.”, przez błędną jego wykładnię i uznanie, że na podstawie właśnie tego paragrafu pracodawca mógł żądać od związku zawodowego podjęcia uchwały o objęciu go zakresem organizacji związkowej, stwierdzić trzeba, że wewnątrzorganizacyjne akty prawne, jakimi są statut i uchwała związku zawodowego, nie należą do źródeł prawa powszechnie obowiązującego w rozumieniu art. 87 Konstytucji RP (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2013 r., I PK 20/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 113). Statut związku zawodowego stanowi - zgodnie z art. 35 k.c. w związku z art. 13 ustawy o związkach zawodowych - podstawę funkcjonowania związku zawodowego. Chociaż charakter prawny statutowość osób prawnych nie jest jednoznacznie ujmowany w piśmiennictwie, w judykaturze przeważa postrzeganie

statutu jako umowy o szczególnych cechach, kreującej niezależną jednostkę organizacyjną i określającej zasady jej działania oraz relacje między tą jednostką a jej członkami (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 1985 r., III CZP 40/85, OSNCP 1986 nr 6, poz. 86; z dnia 6 stycznia 2005 r., III CZP 75/04 i z dnia 11 maja 2005 r., III CZP 16/05, OSNC 2006 nr 3, poz. 49, oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 kwietnia 2003 r., IV CKN 39/01, LEX nr 78893; z dnia 25 lipca 2003 r., V CK 117/02, LEX nr 172830 czy postanowienie z dnia 21 września 2018 r., V CSK 561/17, OSNC z 2019 r. nr 7-8, poz. 83). W związku z tym, że postanowienia statutu związku zawodowego nie mają właściwości normatywnych, nie można tylko i wyłącznie na ich podstawie kreować samodzielnego zarzutu skargi kasacyjnej w postaci naruszenia prawa materialnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2017 r., I PK 338/16, LEX nr 2401835).

Nie zasługuje także na uwzględnienie zarzut błędnej wykładni art. 9 zd. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten stanowi, że statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych. W wyroku z dnia 2 grudnia 2011 r., III PK 30/11 (LEX nr 1163948), Sąd Najwyższy przypomniał, że to związek zawodowy jest uprawniony do samodzielnego decydowania o tym, jacy pracodawcy są objęci zakresem jego działania. Art. 2 konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125) gwarantuje bowiem pracownikom prawo tworzenia związków zawodowych według swojego uznania, bez uprzedniego zezwolenia, natomiast art. 3 ust. 1 daje organizacjom pracowników prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania przedstawicieli, powoływania zarządu oraz opracowywania programu działania. Z unormowaniami tymi koresponduje art. 12 Konstytucji RP, zapewniający nie tylko wolność tworzenia, ale i wolność działania związków zawodowych, której gwarancjami są samorządność i niezależność organizacji. Do tych też zasad nawiązuje art. 1 ustawy o związkach zawodowych, którego ust. 1 określa związek zawodowy jako dobrowolną i samorządną organizację ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych, zaś ust. 2 gwarantuje związkom zawodowym niezależność w swojej

działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Właśnie zasada niezależności związku zawodowego przeczy słuszności tezy o możliwości wpływu pracodawcy na działalność takiej organizacji. Samorządność oznacza natomiast prawo samodzielnego określania przez związki zawodowe celów i zasad owego funkcjonowania. W literaturze podkreśla się, że samodzielność ta ma dwa zasadnicze wymiary: zadaniowo-programowy oraz normatywno-funkcjonalny.

W pierwszym przypadku chodzi o samodzielne wyznaczanie zadań w postaci celów i programów działania organizacji, w drugim zaś - o wyznaczanie struktur wewnątrzorganizacyjnych, reguł i metod funkcjonowania oraz procedur podejmowania decyzji. Dalszą konkretyzacją zasady samorządności na gruncie ustawy o związkach zawodowych jest regulacja art. 9 tej ustawy, która wyraża zasadę samorządności związkowej w sferze organizacyjnej. Związek zawodowy ma bowiem pełną samodzielność w kształtowaniu swojego ustroju wewnętrznego, tworzeniu organów i precyzowaniu ich kompetencji oraz reguł postępowania, a także określaniu sposobu reprezentacji wobec innych podmiotów, z jednym wszak zastrzeżeniem wynikającym ze zdania 2 cytowanego artykułu, w myśl którego zobowiązania majątkowe mogą podejmować wyłącznie statutowe organy struktur związkowych posiadających osobowość prawną. Nie ingerując w swobodę decydowania przez związek zawodowy o swojej strukturze organizacyjnej i zasadach reprezentacji, ustawodawca wskazał, w jakich aktach kwestie te powinny być uregulowane. Są nimi statuty i uchwały związkowe. W doktrynie prawa pracy zwraca się uwagę na to, że choć wzajemny stosunek wymienionych w art. 9 zd. 1 ustawy źródeł unormowania powyższej problematyki nie jest jednoznaczny, nie można twierdzić, iż uchwały władz związku są jedynie źródłem pochodnym, podporządkowanym postanowieniom statutu, skoro powołany przepis traktuje je jako równorzędne. Uchwały powinny jednak pochodzić od statutowych organów związku zawodowego i być podejmowane w ramach ich kompetencji do stanowienia prawa związkowego lub decydowania w innych sprawach związkowych oraz w statutowo określonym trybie (por. Walery Masewicz, Ustawa o związkach zawodowych i ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1998, s. 47). Na równorzędność źródeł regulacji

struktury organizacyjnej związku zawodowego, jakimi są statuty i uchwały statutowych organów związkowych, zwrócił uwagę także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 1997 r., I PKN 325/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 475).

Z kolei w wyroku z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 41/97 (OSNP 1997 nr 24, poz. 493), którego motywy przytaczają także skarżący w uzasadnieniu skargi, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że o tym, jakie jednostki organizacyjne (zakłady pracy i pracowników) obejmuje dana międzyzakładowa organizacja związkowa, nie rozstrzyga jakaś ogólna, abstrakcyjna zasada, że organizacja tego typu może działać tylko w takich jednostkach, które istniały uprzednio (czyli przed jej powołaniem do życia), lecz decydują o tym autonomiczne, samorządne decyzje właściwych organów danego związku zawodowego. Swoboda tych organów w omawianym zakresie jest ograniczona przez rozstrzygnięcia ustawowe (międzyzakładowa organizacja związkowa tego samego związku zawodowego nie może obejmować pracowników zakładu, w którym działa jego zakładowa organizacja związkowa), a także przez statut związku zawodowego. W tych jednakże ramach o konkretnym zakresie działania określonej międzyzakładowej organizacji związkowej rozstrzygają w sposób bezpośredni lub pośredni właściwe organy danego związku zawodowego. Uchwały związku zawodowego są bowiem immamentną częścią kształtowania związkowych struktur organizacyjnych i nie mogą być zastępowane przez ogólnej treści postanowienia statutowe. W uchwale z dnia 20 września 2005 r., III SZP 1/05 (OSNP 2005 nr 24, poz. 401), Sąd Najwyższy podkreślił, że swobodne wykonywanie praw związkowych może niekiedy stwarzać potrzebę, a nawet wymuszać dostosowanie się struktur związkowych do działalności (struktury) pracodawcy. Dotyczy to, w szczególności, przypadku konsolidacji (koncentracji) pracodawcy polegającej na powstaniu z kilku spółek akcyjnych jednego organizmu prawnego i gospodarczego - skonsolidowanej spółki akcyjnej, która stała się nowym pracodawcą, w miejsce dotychczasowych wyodrębnionych oddziałów, które utraciły odrębną podmiotowość (przymiot pracodawcy) w stosunkach pracy.

W rozpoznawanej sprawie, jak wynika z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń stanu faktycznego (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), NZZPBiU „D.” podjął uchwałę o objęciu nowego pracodawcy swoim zakresem działania we wrześniu 2015 r. Przepis art. 9

ustawy o związkach zawodowych dotyczy zakresu działania wszystkich rodzajów organizacji związkowych, a zatem także tych organizacji o statusie organizacji międzyzakładowych, wskazując wyłącznie na statut oraz uchwałę jako mechanizmy kształtowania struktury organizacyjnej związku. Wobec tego nie można przyjąć, że została naruszona podstawowa zasada wynikająca z art. 9 zd. 1 ustawy o związkach zawodowych, która pozwala związkom zawodowym samodzielnie kształtować swoje struktury organizacyjne, a Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni tego przepisu, przyjmując, iż w normę art. 9 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy o związkach zawodowych wpisuje się podjęta przez NZZPBiU „D.” uchwała.

Autor skargi kasacyjnej w jej podstawach nie próbuje natomiast powiązać wskazanego w skardze zarzutu naruszenia prawa materialnego z przepisami leżącymi u podstaw zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia, a mianowicie określenia wzajemnej relacji przepisów art. 23¹ k.p. i art. 32 ustawy o związkach zawodowych oraz szczególnej ochrony działacza związkowego przed rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę przejmujących pracowników, która to problematyka była dotąd poruszana w orzecznictwie Sądu Najwyższego chociażby w uchwale (7 sędziów) z dnia 29 października 1992 r., I PZP 52/92 (OSNC z 1993 nr 4, poz. 48), w wyroku z dnia 13 czerwca 2013 r., I PK 20/13, czy też w przepisach dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. UE L z 2001 r. nr 82, s.16), ani też nie neguje dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny, iż „powodowie przyznali, że objęli funkcje w organach związku zawodowego wyłącznie w celu objęcia ich ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę”. Celem z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest zaś zapewnienie działaczom związkowym skutecznej ochrony przed wszelkimi aktami krzywdzącymi, włącznie ze zwolnieniem z pracy, podjętymi ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, a nie przyznawanie ochrony tym, którzy pod pozorem owej działalności, domagają się stabilizacji zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2010 r., I PK 163/09, LEX nr 1324254).

Przypomnieć należy, że związanie Sądu Najwyższego podstawami kasacyjnymi (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) oznacza powinność rozpoznania jedynie tych zarzutów, które zostały przez skarżącego wyraźnie przytoczone oraz niemożność uwzględnienia z urzędu jakichkolwiek innych uchybień, nie wytkniętych przez skarżącego, choćby występowały i mogły mieć wpływ na wynik sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r., I UK 287/08, LEX nr 707856).

Mając na względzie rozważania dokonane powyżej, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.