



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Agnieszka Żywicka

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa J. M.

przeciwko O. w P.

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 14 maja 2024 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 29 grudnia 2021 r., sygn. akt VIII Pa 50/21,

I. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację,

II. zasądza od pozwanego O. w P. na rzecz powoda J. M. 3.060 zł (trzy tysiące i sześćdziesiąt zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym oraz 3.410 zł (trzy tysiące i czterysta dziesięć zł) tytułem zwrotu opłaty od skargi kasacyjnej z odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c.

Agnieszka Żywicka Zbigniew Korzeniowski Renata Żywicka

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Poznaniu uwzględnił apelację pozwanego pracodawcy O. w P. i wyrokiem z 29 grudnia 2021 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego Poznań Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z 9 grudnia 2020 r., przywracający powoda J. M. do pracy oraz zasądzający wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w ten sposób, że powództwo oddalił.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem administracyjno-terenowym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód jest członkiem Związku Zawodowego Pracowników „R.” od 19 września 2011 r. Uchwałą Zarządu Związku Zawodowego z 31 stycznia 2017 r. ustalono, że powód jako członek Zarządu podlega szczególnej ochronie do końca trwania jego kadencji w Zarządzie. Związek zawiadomił o tym pozwanego. Pozwany 16 lutego 2017 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia za naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia. Sąd Rejonowy wyrokiem z 9 kwietnia 2018 r. przywrócił powoda do pracy. Sąd Okręgowy wyrokiem z 15 października 2018 r. oddalił apelację pozwanego. Powód 17 października 2018 r. zgłosił gotowość do pracy, otrzymał aneks w związku z podwyżką wynagrodzeń oraz nagrodę jubileuszową.

Na dzień 23 października 2018 r. Związek Zawodowy „R.” miał 15 członków, w tym 11 pracowników, 2 pracowników przywróconych do pracy, 1 emeryta, 1 osobę bezrobotną.

Pozwany 23 października 2018 r. wypowiedział powodowi umowę o pracę, podając za przyczynę likwidację stanowiska pracy, na którym powód był zatrudniony przed przywróceniem do pracy, zlikwidowanym zarządzeniem Dyrektora pozwanego z 31 marca 2017 r., ustalającym treść Regulaminu Organizacyjnego. W piśmie wskazano, że stanowisko pracownika administracyjno-terenowego nie zostało przewidziane. Urząd Miasta odpowiedział negatywnie na zapytanie o możliwość utworzenia takiego stanowiska. W okresie wypowiedzenia powodowi udzielono urlopu wypoczynkowego i zwolniono z obowiązku świadczenia pracy.

Pozwany nie zwrócił się do Związku Zawodowego „R.” o uzyskanie informacji o członkostwie powoda i objęciu go ochroną związkową.

Pismem z 2 października 2018 r. Związek Zawodowy wskazał pozwanemu, że na koniec września 2018 r. liczba członków związku wynosiła 15 osób: 9 pracowników, w tym 2 pracowników przywróconych do pracy wyrokami sądów, 2 pracowników mających założone sprawy w Sądzie Pracy, 1 osoba bezrobotna i 1 emeryt. Kolejnym pismem Związek Zawodowy przekazał informację o liczbie członków związku na koniec 2018 r. Pozwany 4 lutego 2019 r. złożył Związkowi Zawodowemu zastrzeżenia co do liczebności członków w związku z którymi toczyło się przed Sądem Rejonowym Poznań Grunwald i Jeżyce postępowanie w sprawie V Po 30/19. W tej sprawie Sąd Rejonowy postanowieniem z 7 stycznia 2019 r. ustalił, że na dzień 31 grudnia 2018 r. liczba członków Związku Zawodowego Pracowników „R.” wynosiła 11 osób. Apelacja pozwanego została oddalona postanowieniem Sądu Okręgowego w Poznaniu z 3 lipca 2020 r., VII Pa 117/19.

Sąd Rejonowy rozstrzygając sprawę zauważył, że przedmiotem sporu było to, czy powód korzystał ze szczególnej ochrony zatrudnienia jako pracownik wskazany przez Związek Zawodowy. Wobec zarzutu pozwanego dotyczącego reprezentatywności Związku Sąd wskazał na warunek co najmniej 10 członków z art. 25¹ ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz obowiązek przedstawiania pracodawcy informacji o liczbie członków – art. 25¹ ust. 2 ustawy, ze skutkiem braku uprawnień, gdy organizacja związkowa nie spełnia tych warunków. W sprawie pozwany zakwestionował liczebność członków organizacji związkowej, gdyż nie posiadała co najmniej 10 członków. Sąd ustalił, że Związek Zawodowy „R.” nie złożył w terminie informacji o liczbie członków związku na 30 czerwca 2018 r. Informację taką Związek złożył dopiero w piśmie z 2 października 2018 r. Z pisma wynikało, że liczba członków Związku na 30 czerwca 2018 r. wynosiła 15 osób. Pozwany nie zakwestionował liczby członków związku w trybie wskazanym przepisami ustawy. Skoro tak, to uznać należało, iż pomimo opóźnienia w złożeniu informacji o liczbie członków związku zawodowego pozwany obowiązany był uznać, że związek zawodowy posiadał reprezentatywność na dzień 30 czerwca 2018 r. Sąd wskazał, że nawet ewentualne zmiany stanu liczbowego członków Związku w okresie od 30 czerwca do 31 grudnia 2018 r. pozostawały bez wpływu na te uprawnienia (art. 25¹ ust. 11 ustawy o zz). Sąd wskazał, że postanowieniem z 10 lipca 2019 r., V Po 30/19, Sąd Rejonowy stwierdził, że na 31 grudnia 2018 r. liczba członków

Związku wynosiła 11 osób. Dodał, że w toku postępowania pozwana nie wykazała, ażeby w strukturze Związku zaszły zmiany, które nie pozwalałyby stwierdzić, że na 30 czerwca 2018 r. liczba członków Związku była co najmniej taka sama. Niemniej jednak wobec niezłożenia przez pozwanego zastrzeżeń na piśmie organizacji związkowej co do liczby członków Związku wskazanych w piśmie z 2 października 2018 r. pozwana zobowiązana była respektować reprezentatywność ZZ „R.” do dnia następnego złożenia informacji o liczbie członków Związku.

Powód podlegał szczególnej ochronie związkowej na dzień wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Uchwałą Zarządu Związku Zawodowego Pracowników „R.” z 31 stycznia 2017 r. ustalono, że powód jako członek Zarządu to osoba, której stosunek pracy podlega szczególnej ochronie na okres od 31 stycznia 2017 r. do końca trwania jego kadencji w Zarządzie, czyli przez okres 4 lat od dnia wyboru. Związek Zawodowy poinformował pozwaną o podjęciu uchwały i pozwana powinna była liczyć się z tym, że powód podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę zgodnie z art. 32 ust. 1 o zz. Sąd nie znalazł podstaw do uznania, iż ochrona ta została przerwana rozwiązaniem z powodem umowy o pracę oraz w związku z toczeniem sporu przed sądem. Powód został przywrócony do pracy. Stosunek pracy został zatem restytuowany. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika jednocześnie, że pomimo utraty statusu pracownika powód zachował uprawnienia członka związku zawodowego i tym samym w dalszym ciągu pozostawał członkiem zarządu Związku zgodnie z § 12 statutu Związku. Jednocześnie nie ujawniły się w toku postępowania okoliczności wskazujące na to, iż powód dobrowolnie lub wbrew swej woli utracił status członka Związku. Powód pomimo rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia zachował uprawnienia zarówno członka Związku, jak i członka zarządu Związku. Zatem powód w momencie wypowiedzenia mu umowy o pracę podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę i pozwany bez zgody tego Związku nie mógł wypowiedzieć powodowi umowy o pracę. Pozwany nie zwrócił się do ZZ „R.” o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zatem niezgodne z prawem.

Nawet gdyby wypowiedzenie było zgodne z prawem, to i tak przyczyna wypowiedzenia nie była uzasadniona. Likwidacja stanowiska pracy, na którą powoływał się pozwany została przeprowadzona na początku 2018 r., podczas, gdy powodowi wypowiedziano umowę o pracę niemalże bezpośrednio po tym, jak został restytuowany stosunek pracy na mocy wyroku Sądu w październiku 2018 r. W ocenie Sądu nie mogło być przyczyną wypowiedzenia zdarzenie, które miało miejsce na długo przed jego ponownym zatrudnieniem. W momencie zgłoszenia się przez powoda do pracy reorganizacja u pozwanego już dawno została dokonana i obowiązkiem pozwanego było przyjęcie powoda do pracy celem wykonania wyroku. Przyjmując powoda do pracy i rozwiązując z nim umowę o pracę z uwagi na przyczynę, która na dzień wypowiedzenia umowy o pracę nie była aktualna pozwany nie tylko podał powodowi nieprawdziwą i nierzeczywistą przyczynę, ale także uchybił wykonaniu wyroku Sądu, do którego był zobligowany. Przyjęcie powoda do pracy na kilka dni i ponowne jego zwolnienie czyniło działania pozwanego pozornymi.

Z tych względów Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach i zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 40.185 zł, zgodnie z żądaniem powoda za okres od 1 sierpnia 2019 r. do 30 czerwca 2020 r.

Pozwany w apelacji zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. i uznanie, iż Związek Zawodowy „R.” posiadał wymaganą przepisami liczbę członków w dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę oraz, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była uzasadniona, podczas gdy prawidłowa analiza zebranego materiału dowodowego prowadzi do uznania, iż w dacie wypowiedzenia umowy powodowi Związek Zawodowy „R.” nie mógł być reprezentatywny oraz, że fakt likwidacji stanowiska zajmowanego przez powoda i brak możliwości ponownego utworzenia takiego stanowiska stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa.

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w większości podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego, czyniąc je w tym zakresie integralną częścią swojego uzasadnienia. Częściowo jednak Sąd Okręgowy doszedł do odmiennych ustaleń, niż dokonane przez Sąd Rejonowy i dodatkowo zawarł też własne rozważania prawne,

które ostatecznie doprowadziły do wydania odmiennego rozstrzygnięcia. Sąd Rejonowy uznał, że dopiero pismem z 2 października 2018 r. Związek Zawodowy Pracowników „R.” wskazał pozwanej, że na dzień 30 września 2018 r. liczba członków związku wynosiła 15 osób: 9 pracowników, w tym 2 pracowników przywróconych do pracy wyrokami sądów, 2 pracowników mających założone sprawy w Sądzie Pracy, 1 osoba bezrobotna i 1 emeryt. Pozwany pracodawca natomiast nie zakwestionował liczby członków związku w trybie wskazanym przepisami ustawy o zz, a zatem Sąd Rejonowy przyjął, iż pomimo opóźnienia w złożeniu informacji o liczbie członków związku zawodowego pozwany obowiązany był uznać, że związek zawodowy posiadał reprezentatywność na dzień 30 czerwca 2018 roku. Sąd Rejonowy nieprawidłowo wskazał w rozważaniach prawnych do omawianego stanu faktycznego, że zgodnie z art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub 2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Błędnie też Sąd Rejonowy przyjął, iż w 2018 r. na podstawie art. 25¹ ust. 2 ustawy o zz organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy - według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków, o których mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 3. Przepisy art. 25¹ ust. 1 i ust 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w brzmieniu wskazanym przez Sąd Rejonowy weszły w życie od 1 stycznia 2019 r., wprowadzone ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, podczas gdy wypowiedzenie umowy o pracę miało miejsce jeszcze w październiku 2018 r.

Do niniejszej sprawy miały zatem zastosowanie przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2018 r. Zgodnie z art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2019.263 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2018 r. 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 albo funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji. Stosownie do treści art. 25¹ ust. 2 ustawy z 23 maja 1991 r. w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2018 r. organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10-tego dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1. Przepisy jednoznacznie określają dwie kwestie: uprawnienia organizacji zakładowych, które są uzależnione od minimalnej liczby jej członków oraz obowiązki informowania pracodawcy o liczbie członków. Minimalna liczba członków określonych ustawą to 10 osób będących pracownikami, osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji. Jeżeli liczba członków związku spadnie poniżej tego kryterium, to taki związek traci wszelkie uprawnienia w sferze indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy oraz traci uprawnienia procesowe - nie ma zdolności sądowej, co implikuje brak zdolności do czynności procesowych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2009 r., II PZ 5/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 80, LEX nr 519978 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 250; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2007 r., II PK 50/07, LEX nr 897938), a jego funkcjonariusze (tzw. etatowi działacze związkowi) przestają korzystać z ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę. Identyczna sytuacja ma miejsce także wówczas, gdy organizacja związkowa ma wprawdzie powyżej 10 członków, lecz członkowie ci nie posiadają wskazanego powyżej tzw. statusu pracowniczego. Powyższe oznacza, że takie organizacje są pozbawione wszelkiego rodzaju 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. Dodatkowo, jeżeli pracodawca w określonym terminie (10 dni po zakończeniu kwartału) nie uzyskał informacji wymaganych art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, to ma prawo przyjąć założenie, że od tej daty zakładowej organizacji związkowej nie przysługują jej ustawowe uprawnienia. Nie wyłącza to jednak możliwości wskazania przez organizację związkową w późniejszym terminie, że zrzesza co najmniej 10 członków.

W niniejszej sprawie ZZ „R.”, wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego, nie uchybił obowiązku poinformowania pracodawcy w ustawowym terminie o liczbie członków. Takie pismo złożono pracodawcy 2 października 2018 r. (karta 100 akt). Zawierało ono oświadczenie Związku Zawodowego za 3 kwartał 2018 r. według stanu na 30 września 2018 r., zatem złożone zostało z zachowaniem ustawowego terminu. W treści pisma wskazano wyraźnie, że związek liczy 15 członków, w tym tylko 9 osób było pracownikami pozwanego, w tym 2 osoby przywrócone do pracy wyrokiem sądu oraz 2 osoby mające założone sprawy w Sądzie Pracy o przywrócenie do pracy, 1 osoba bezrobotna i 1 emeryt.

Z powyższego wynika zatem, że ZZ „R.” według własnego oświadczenia z 2 października 2018 r. nie miał ustawowo wymaganej liczby 10 członków o statusie pracowniczym (art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych). Nie można bowiem do grona pracowników w rozumieniu przepisu art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych zaliczać osób, które pozostają w sporze sądowym, co do ich zatrudnienia (2 osoby), a także kolejnych 2 osób, które zostały co prawda przywrócone do pracy wyrokiem sądu, ale nie zgłosiły jeszcze pracodawcy gotowości do podjęcia pracy. Samo przywrócenie do pracy nie gwarantuje takiej osobie statusu pracowniczego, gdyż musi ona jeszcze zgłosić gotowość do podjęcia pracy w terminie 7 dni, a opóźnienie w tym zakresie zwalnia pracodawcę z obowiązku przywrócenia pracownika. Samo rozróżnienie przez związek statusu tych osób wskazuje, że nie są one wliczane do grona pracowników pozwanego - osób posiadających status pracowniczy w rozumieniu ustawy. W ocenie Sądu Okręgowego, Związek Zawodowy „R.” po zmianie sytuacji w zakresie statusu prawnego swoich członków (po zgłoszeniu pracodawcy gotowości do podjęcia pracy przez dwóch członków Związku Zawodowego przywróconych do

pracy) miał możliwość poinformowania pozwanego o zmianie liczby aktualnie zatrudnionych pracowników wśród członków Związku Zawodowego, czego jednak nie uczynił.

Wobec powyższego pracodawca dysponując informacją od Związku „R.” z 2 października 2018 r. za 3 kwartał 2018 r. (z karty 100 akt) nie miał obowiązku zasięgnięcia informacji o tym czy powód objęty jest ochroną związku zawodowego przed rozwiązaniem umowy o pracę, skoro z samego już oświadczenia Związku Zawodowego wynikało, że w skład tego Związku wchodzi tylko 9 pracowników, czyli liczba ta nie spełnia wymogu z art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2018 r. i informacja ta nie została skorygowana pracodawcy przed dokonaniem wypowiedzenia powodowi. W świetle treści oświadczenia z 2 października 2018 r. i wobec nieprzekazania pracodawcy aktualizacji informacji tam zawartych bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w tej sprawie było to, jaką funkcję w tym Związku pełnił powód i czy wcześniej z tego tytułu podlegał szczególnej ochronie. W świetle powyższych rozważań zupełnie bez znaczenia pozostaje analiza prawna Sądu Rejonowego co do doniosłości prawnej oświadczenia Związku Zawodowego „R.” za II kwartał 2018 r. czy oświadczenia złożonego już w 2019 r. co do stanu na 31 grudnia 2018 r., gdyż dokumenty te nie miały żadnego wpływu na rozstrzygnięcie.

W drugiej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd Rejonowy ustalił, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była uzasadniona. W ocenie Sądu I Instancji likwidacja stanowiska pracy, na którą powoływał się pozwany została przeprowadzona na początku 2018 r., podczas, gdy powodowi wypowiedziano umowę o pracę niemalże bezpośrednio po tym, jak został restytuowany stosunek pracy powoda na mocy wyroku Sądu w październiku 2018 r. Sąd Rejonowy przyjął, że nie mogło być przyczyną wypowiedzenia powodowi o pracę zdarzenie, które miało miejsce na długo przed jego ponownym zatrudnieniem.

Niemniej w uzasadnieniu Sąd Rejonowy wskazał, że brygada administracyjno-terenowa została zlikwidowana, a jej obowiązki zostały przejęte przez podmiot zewnętrzny. Natomiast pracownikom zatrudnionym w tej brygadzie proponowano inne stanowiska pracy u pozwanego i w tym celu organizowane były kursy podnoszenia kwalifikacji. Sąd Rejonowy wskazał też, że jeden z pracowników

brygady został przeniesiony do działu technicznego, innemu zaproponowano objęcie stanowiska spawacza, kolejnemu, po uzupełnieniu kwalifikacji, stanowiska pilarza. Natomiast pracownik zlikwidowanej załogi, P. A. został przeniesiony do pracy na terenie S. i wykonuje obowiązki ogrodnicze - zajmuje się sprzątaniem liści, wyrzuceniem śmieci.

Wobec powyższych ustaleń, konkluzja Sądu Rejonowego w zakresie nieprawdziwości podanej przez pozwanego przyczyny jest co najmniej nielogiczna. Likwidacja stanowiska pracy powoda nastąpiła w wyniku likwidacji całej brygady administracyjno-terenowej, co bezsprzecznie miało miejsce. Rozważając natomiast czy była to przyczyna rzeczywista wskazać należy, że powód został przywrócony do pracy już w momencie, gdy reorganizacja u pozwanego już dawno została dokonana, na co również zwrócił uwagę Sąd Rejonowy. Pozostali pracownicy zostali w tym czasie przeniesieni na inne stanowiska, wymagające od nich odpowiednich kwalifikacji (np. spawacza lub pilarza) albo do S. jak P. A.. Reorganizacja ta wynikała z faktu, iż Urząd Miasta Poznania pismem z dnia 16 marca 2017 r. zwrócił się do pozwanej o usprawnienie organizacji pracy w O. i zintensyfikowanie prac na rzecz nowelizacji Regulaminu Organizacyjnego, a także zaakcentował potrzebę wprowadzenia określonych zmian w strukturze organizacyjnej na rzecz optymalizacji ilości etatów, zgodnie z załączonym do pisma schematem. Rację ma zatem pozwany, iż jako podmiot będący miejską jednostką budżetową, podlega on Urzędowi Miasta Poznania i nie może swobodnie tworzyć nowych etatów, zwłaszcza w obliczu konieczności reorganizacji i likwidacji niektórych stanowisk. Wobec braku zgody na utworzenie dodatkowego stanowiska i dla powoda, pozwany nie mógł dalej zatrudniać powoda i dlatego wypowiedział mu umowę o pracę. Trzeba podkreślić, że to działanie pozwanego nie miało żadnej innej ukrytej przyczyny, a przynajmniej nie wykazano jej istnienia. Zatem stanowisko Sądu Rejonowego nie znalazło oparcia w realiach niniejszej sprawy, gdyż przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była prawdziwa i rzeczywista, a do tego konkretna i zrozumiała. Wobec braku podstaw do przywrócenia powoda do pracy, niezasadne było również powództwo o przyznanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Dlatego na mocy art. 386 § 1 k.p.c. oraz mając na względzie powyższe rozważania Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok oddalając powództwo.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, jak również naruszenie przepisów postępowania:

1. art. 30 § 4 w zw. z art. 45 ustawy Kodeks pracy, polegające na błędnej jego wykładni i niewłaściwym zastosowaniu, które spowodowało błędne przyjęcie, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu spełnia kryteria wskazane w przepisach i wypowiedzenie jest uzasadnione,

2. art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię i brak przyjęcia, że pozwany był zobligowany do wskazania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia,

3. art. 382 i art. 386 § 1 k.p.c. oraz art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c. oraz art. 327¹ § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz nieprzestrzeganie kompetencji rozpoznawczych i kontrolnych sądu odwoławczego i niespełnienie jego procesowej funkcji w następstwie czego doszło do pominięcia części materiału zebranego w postępowaniu, braku wyczerpujących ustaleń - i w związku z obrazą przytoczonych przepisów - pominięcia odmiennych ustaleń dokonanych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym ze skutkami wskazanymi art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.;

4. niezastosowanie art. 232, art. 235 i art. 236 k.p.c. poprzez brak wydania postanowienia o przeprowadzeniu dowodu i brak przeprowadzenia dowodów wskazanych w odpowiedzi na apelację z dnia 14 kwietnia 2021 r. oraz w piśmie z dnia 9 listopada 2021 r.,

5. art. 327¹ § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez brak wyczerpującego wskazania w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, brak wyczerpującego wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, a nadto brakuje elementów pozwalających zorientować się w motywach, którymi kierował się sąd drugiej instancji, w stopniu wystarczającym do przeprowadzenia kontroli kasacyjnej podjętego rozstrzygnięcia;

6. zasady kontradiktoryjności wynikającej z art. 3 k.p.c. i 6 k.c. wraz z obowiązkami wynikającymi z art. 9 i 327¹ § 1 k.p.c. w zw. z art. 228 § 2, art. 235, art. 236 k.p.c. poprzez zobowiązanie przez Sąd Okręgowy w Poznaniu w

postępowaniu jako sąd II instancji ZZPOZ „R.” pismem z dnia 31 maja 2021 r. do wskazania z imienia i nazwiska pracowników członków ZZPOZ „R.”, brak wydania postanowienia o przeprowadzeniu dowodu z odpowiedzi ZZPOZ „R.” z dnia 7 czerwca 2021 r. jak i nie poinformowanie stron o takim zobowiązaniu ani o udzieleniu na nie odpowiedzi,

7. art. 25¹ w zw. z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2019 r., poz. 263 r. z zm.) w brzmieniu obowiązującym do 31.12.2018 r., co polegało na dokonaniu błędnej wykładni;

a nadto z ostrożności procesowej wskazał zarzut naruszenia:

8. art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. art. 379 k.p.c. co polegało na braku stwierdzenia przez Sąd II instancji z urzędu nieważności postępowania, która zachodzi, gdy strona nie miała organu powołanego do jej reprezentowania, a także gdy pełnomocnik strony nie był należycie umocowany.

Powód wniósł o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zmianę wyroku poprzez orzeczenie utrzymania w mocy wyroku z dnia 9 grudnia 2020 r. Sądu Rejonowego Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu w sprawie o sygn., akt V P 2127/18 i orzeczenie o zwrocie kosztów postępowania na rzecz powoda (w tym kosztów zastępstwa procesowego), a w przypadku braku podstaw do zmiany o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I lub II instancji;

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają jej wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji.

I. Ma rację Sąd Okręgowy, że skoro umowa o pracę została wypowiedziana 23 października 2018 r., to zastosowanie miały przepisy ustawy o związkach zawodowych sprzed zmiany obowiązującej od 1 stycznia 2019 r., czyli znaczenie

miała informacja kwartalna a nie półroczna. Sąd Okręgowy miałby w pełni rację, gdyby był pewien, że w chwili wypowiedzenia Związek Zawodowy miał członków - pracowników mniej niż 10. Skoro Sąd Okręgowy bazował na informacji Związku Zawodowego z 2 października 2018 r. (k. 100), to pracodawca niezasadnie zaniechał zwrócenia się do Związku Zawodowego o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Rzecz w tym, iż w chwili wypowiedzenia pozwany nie mógł przyjąć, że Związek Zawodowy liczy mniej niż 10 członków, którzy są pracownikami. Jeśli bazować na informacji Związku Zawodowego o 15 członkach na koniec września 2018 r., z których 9 to pracownicy, 2 to pracownicy przywróceniu do pracy, 2 to pracownicy mający założone sprawy w sądzie, a ponadto 1 osoba jest bezrobotna i 1 emeryt, to znaczenie ma liczba członków na dzień wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, czyli 23 października 2018 r. Skoro wyrok Sądu drugiej instancji przywracający powoda do pracy został wydany 18 października 2018 r., to na pewno z tą datą powód nie był już „pracownikiem mającym założoną sprawę w sądzie” ani „pracownikiem przywróconym do pracy”, czyli był pracownikiem i członkiem Związku Zawodowego. Zatem po informacji tego Związku z 2 października 2018 r., powód był co najmniej 10. pracownikiem członkiem Związku Zawodowego. W takiej sytuacji bez pytania o zgodę wymaganą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pozwany naruszył szczególną ochronę zatrudnienia przysługującą powodowi, której nie utracił w związku z pierwotnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji prawidłowo to ustalił, czyli że w związku z tym rozwiązaniem stosunku pracy powód nie utracił ochrony związkowej i po przywróceniu do pracy nadal ją posiadał, a zatem przysługiwała mu szczególna ochrona zatrudnienia.

Sąd pracy przywrócił powoda do pracy ze względu na przysługującą mu ochronę zatrudnienia wynikającą z uchwały Zarządu ZZPOZ „R.” z 31 stycznia 2017 r. (k. 9 akt). Wyrok ten ma również znaczenie wiążące w obecnej sprawie (art. 365 i 366 k.p.c.) w kwestii zasadniczej, czyli że w okresie wskazanym przez Związek Zawodowy powód pozostawał pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie na mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Nie ustalono, iżby Związek Zawodowy wycofał się z udzielonej powodowi ochrony związkowej po rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia i również po przywróceniu do pracy.

Oznacza to, że nadal aktualna była ochrona przed rozwiązaniem czy wypowiedzeniem stosunku pracy. Wówczas - zgodnie z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych - ochrona ta przysługiwała co najmniej przez okres określony uchwałą zarządu. Należy odróżniać informację kwartalną (obecnie półroczną) o liczbie członków związku zawodowego i faktyczną liczbę członków związku zawodowego, gdyż może ulegać zmianie i być inna w chwili wypowiedzenia umowy o pracę. Liczba członków związku zawodowego może ulegać zmianie, co nie znaczy, że automatycznie związek zawodowy traci podmiotowość oraz upadają uprawnienia dotyczące pracowniczego zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 2015 r., II PK 208/14 z glosą J. Witkowskiego OSP 2017/2).

W tym kontekście Sąd Okręgowy zasadnie zauważył, że orzeczenie Sądu w sprawie zakończonej ustaleniem stanu 11 członków Związku Zawodowego na koniec 2018 r. (postanowienie Sądu Rejonowego Poznań Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z 10 lipca 2019 r., V Po 30/19 i postanowienie Sądu Okręgowego w Poznaniu z 3 lipca 2020 r., VII Pa 117/19) oparte jest na nowej regulacji ustawowej o związkach zawodowych, czyli obowiązującej od 1 stycznia 2019 r., dotyczącej informacji związkowej o liczbie członków już półrocznej, a nie jak poprzednio kwartalnej, niemniej orzeczenie to co najmniej pośrednio potwierdza, że liczba członków Związku Zawodowego również w ustalonym okresie nie była mniejsza niż 10.

Ma rację skarżący wskazując, że jego argumentacja została potwierdzona także w sprawie osądzonej wyrokiem Sądu Rejonowego Poznań Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, III W 48/19, w której Sąd uznał obwinioną (dyr. Z.) za winną tego, że działając w imieniu pracodawcy naruszyła w sposób rażący przepisy prawa pracy wypowiadając 23 października 2018 r. bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej – Związku Zawodowego Pracowników „R.” umowę o pracę zawartą z powodem, czyli art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Trafnie wskazano w uzasadnieniu tego wyroku, że pracodawca sam przed 1 stycznia 2019 r., i również po tej dacie, nie mógł przesądzić kwestii reprezentatywności związku zawodowego (czyli również na gruncie nowych przepisów). Dopiero orzeczenie sądu może stanowić podstawę do ustalenia (o czym niżej), że dana organizacja związkowa nie posiada wymaganej liczby członków i w związku z tym pracodawca nie jest zobowiązany do wykonywania wobec niej określonych obowiązków. Sąd

zajmował się także liczbą członków Związku Zawodowego u pozwanego pracodawcy i przyjął, że według informacji z 2 października 2018 r. o liczbie członków Związku, pracownikiem przywróconym do pracy był W. S., który tego dnia złożył oświadczenie o gotowości do pracy i na ten dzień było już 10 członków w Związku Zawodowym.

Powyższa wykładnia co do liczby członków Związku Zawodowego i jej ustalania są zgodne orzecznictwem, stwierdzającym, iż zakładowa organizacja związkowa miała prawo odmówić pracodawcy podania imiennej listy członków Związku, nie miała natomiast prawa odmówić "wskazania" dokładnej aktualnej liczby członków Związku (zob. choćby wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, a także z 15 września 2011 r., II PK 54/11). Z ustawy nie wynikał obowiązek przekazania pracodawcy danych pracowników będących członkami związku zawodowego (por. uchwały składów powiększonych Sądu Najwyższego z 21 listopada 2012 r., III PZP 6/12 i z 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12). Wyjątek stanowiło wskazanie pracodawcy pracowników podlegających ochronie zatrudnienia na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zasadę nieujawniania danych pracowników członków związków zawodowych potwierdza art. 25¹ ust. 10 ustawy o związkach zawodowych, stanowiący, że w postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków. Uprawnienie to - czyli do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową - nie przysługiwało więc pracodawcy w sprawie wynikającej z wniesienia zastrzeżeń co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej zależą od liczby członków, a nie od ujawnienia pracodawcy imion i nazwisk członków tej organizacji (art. 25¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w związku z art. 27 ust. 1 i ust. 2 pkt 5 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych). Nie wyłączało to możliwości wykazania przez organizację związkową, że zrzeszała co najmniej 10 członków – wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2010 r., II PK 311/09. Jeżeli pracodawca w określonym terminie (10 dni po zakończeniu kwartału) nie uzyskał informacji wymaganych art. 25¹ ust. 2 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, to miał prawo przyjąć założenie, że od tej daty zakładowej organizacji związkowej nie przysługują jej ustawowe uprawnienia.

Kwestie sporne uwzględniła zmiana art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych od 1 stycznia 2019 r. i polega na tym, że pracodawca lub inna organizacja związkowa mogą zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji o liczbie członków. Wówczas zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków. Sąd wówczas wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów k.p.c. o postępowaniu nieprocesowym. Organizacji związkowej, która w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia nie wystąpiła do sądu, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku – art. 25¹ ust. 2,3,7-10 ustawy o związkach zawodowych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 2019 r., I PK 10/18). W ocenie Sądu Najwyższego, treść informacji Związku Zawodowego z 2 października 2018 r. o liczbie członków; przywrócenie powoda do pracy przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę; ustalenie liczby członków Związku przez Sąd w sprawie dotyczącej popełnienia wykroczenia oraz orzeczenie Sądu ustalające liczbę członków Związku na koniec 2018 r., uprawniają stwierdzenie, iż pozwany pracodawca naruszył związkową ochronę zatrudnienia wobec powoda, gdyż Związek Zawodowy po przywróceniu powoda do pracy i w chwil wypowiedzeniu mu umowy o pracę miał co najmniej 10. członków pracowników. Zasadnie zatem rozstrzygnął Sąd pierwszej instancji, że pozwany naruszył wobec powoda szczególną ochronę zatrudnienia wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

II. Związkowa ochrona zatrudnienia ma znaczenie zasadnicze, gdyż decyduje także o negatywnej ocenie przyczyny wypowiedzenia podanej powodowi przez pozwanego pracodawcę. Chodzi o to, że przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była wystarczającą podstawą do rozwiązania stosunku pracy z powodem. W sytuacji powoda zastosowanie miała szersza ochrona art. 41¹ § 1 k.p., bowiem pracownikowi, który ma szczególną ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, czyli w tym przypadku z art. 32 ustawy o związkach

zawodowych, pracodawca może dokonać wypowiedzenia tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W przeciwnym razie narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Czyli pracownik ma zasadne roszczenie o przywrócenie do pracy.

III. Nie są zasadne dwa pierwszy zarzuty skargi, gdyż w wypowiedzeniu umowy o pracę została podana przyczyna wypowiedzenia, jednak w tej sprawie na innej płaszczyźnie niż art. 30 § 4 k.p. ocenia się zasadność i zgodność z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto, gdy wypowiedzenie jest „indywidualne”, to „kryteria doboru pracowników do zwolnienia” stają się bezprzedmiotowe.

IV. Zasadny jest trzeci zarzut skargi w części obejmującej art. 365 § 1 i 366 k.p.c., art. 382 k.p.c. oraz art. 327 § 1 k.p.c. Skoro sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego także w postępowaniu w pierwszej instancji, to na podstawie tego materiału orzeka również Sąd Najwyższy na mocy art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. i wobec takiej regulacji przeszkody procesowej nie stanowi art. 398¹³ § 2 k.p.c.

V. Natomiast art. 327¹ § 1 k.p.c. pełni funkcję sprawozdawczą i dlatego nie stanowi wystarczającej płaszczyzny do podważania ustaleń faktycznych i podstawy materialnej rozstrzygnięcia.

VI. Jak wyżej przedstawiono, uzasadniony był kolejny zarzut, dotyczący zasadniczego sporu, czyli czy Związek Zawodowy miał co najmniej 10 członków pracowników. Skarżący twierdził, że na dzień wypowiedzenia umowy o pracę w skład Związku Zawodowego wchodziło 15 członków, w tym 11 pracowników. Twierdzenie to nie było bez racji, gdyż prócz 9 pracowników podawanych w informacji, Sąd Rejonowy w sprawie III W 48/19 ustalił, iż po przywróceniu do pracy 2 października 2018 r. pracę podjął W. S., a ponadto powód przed wypowiedzeniem umowy o pracę też został już przywrócony do pracy. Jak wskazano, w relacji między pracodawcą a związkiem zawodowym znaczenie miała informacja Związku Zawodowego, której pracodawca nie mógł podważyć przed 1 stycznia 2019 r. w drodze powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c.), natomiast po tej dacie może to uczynić tylko w trybie szczególnego zarzutu (wskazany wyżej art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych po zmianie od 1 stycznia 2019 r.), po którym związek zawodowy może wystąpić na drogę sądową o ustalenie liczby członków związku zawodowego (powołany wyżej

wyrok Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 2019 r., I PK 10/18). W tej sprawie zastosowanie miał stan prawny sprzed 1 stycznia 2019 r.

VII. Zarzut nieważności postępowania jest spóźniony i nieuzasadniony. Spóźniony, gdyż mógł być podniesiony w postępowaniu przed sądem powszechnym. Już wówczas bez żadnych wątpliwości zostałyby ustalone, że E. Z. była dyrektorem pozwanego Z. i dlatego nie było podstaw do kwestionowania udzielenia przez nią pełnomocnictwa procesowego pełnomocnikowi pozwanego.

Sumując, przepisy prawne, które mają zastosowanie w sprawie, potwierdzone dodatkowo w sprawach dotyczących popełnienia wykroczenia na szkodę powoda (III W 48/19 i IV Ka 940/21) oraz ustalenia liczby członków Związku (V Po 30/19 i VII Pa 117/19), prowadzą do stwierdzenia, że nie ma potrzeby uchylania sprawy do ponownego rozpoznania, albowiem dla związkowej ochrony zatrudnienia powoda znaczenie miała liczba członków Związku Zawodowego nie mniejsza niż 10, co wyżej ustalono, a co oznacza, że doszło do naruszenia tej ochrony (art. 32 ustawy o związkach zawodowych) przez brak zwrócenia się pracodawcy o wyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę, a ponadto wobec szczególnej ochrony zatrudnienia przyczyną wypowiedzenia mogła być tylko likwidacja albo upadłość pracodawcy (art. 45 § 3 k.p., art. 41¹ k.p.).

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i oddalił apelację (art. 398¹⁶ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98, art. 99 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c., zasądzając zwrot kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne i kasacyjne w kwocie łącznej 3.060 zł - przyjmując wpz podaną przez pozwanego po wniesieniu apelacji w piśmie z 15 lutego 2021 r., k. 543 akt, w kwocie 40.185 zł, przy uwzględnieniu stawki minimalnej z § 2 pkt 5 oraz jej zmniejszeń dla instancji apelacyjnej z § 9 ust. 1 pkt 2 i z § 10 ust. 1 pkt 1, a dla kasacji z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (stawka minimalna 3.600 zł x 75% x 50%, co daje 2.700 zł (1.350 zł x 2 – postępowanie apelacyjne i kasacyjne), zwiększając tę należność także o stawki w zw. z roszczeniem o przywrócenie pracy, czyli w kwotach 120 zł za apelację i 240 zł za kasację (razem 3.060 zł) - oraz zwrot opłaty od kasacji uiszczonej w kwocie 3.410 zł, z odsetkami z art. 98 ust. 1¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]