

**Postanowienie z dnia 5 marca 1996 r.**

**I PZP 3/96**

**Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy przewidziana w art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) obejmuje również pracownika, który został wybrany do zarządu organizacji związkowej w okresie biegnącego wypowiedzenia. Ochrona ta może zostać uchylona w razie likwidacji działu pracy tego pracownika (art. 43 § 1 i 3 k.p.).**

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Kazimierz Jaśkowski,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu w dniu 5 marca 1996 r. sprawy z powództwa Leonarda W. przeciwko Telekomunikacji Polskiej S.A. - Zakładowi Telekomunikacji w G. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni postanowieniem z dnia 21 listopada 1995 r., [...]

p o s t a n o w i ł

:

o d m ó w i ć podjęcia uchwały.

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

Powód Leonard W. w pozwie z 3 kwietnia 1995 r. domagał się ustalenia, że dokonane przez zakład pracy wypowiedzenie zmieniające warunki płacy i pracy jest bezskuteczne jako nieuzasadnione, drastycznie pogarszające warunki płacy i pracy oraz nie zawierające uzasadnienia.

Zakład pracy - Telekomunikacja Polska S.A. Zakład Telekomunikacji w G. -

wniósł o oddalenie powództwa, powołując się na likwidację komórki organizacyjnej, którą kierował powód.

Ostatecznie powód domagał się przywrócenia do pracy (wobec zawiadomienia go przez pozwaną o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 30 czerwca 1995 r.). Zgłosił też alternatywne żądanie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego "i przedłużenia umowy o pracę na czas nie określony"

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdańsku wyrokiem z 31 lipca 1995 r. w punkcie I ustalił, że powód Leonard W. i pozwany - Telekomunikacja Polska S.A. - Zakład Telekomunikacji w G. pozostają w stosunku pracy na warunkach pracy i płacy wynikających z wypowiedzenia zmieniającego dokonanego przez pozwanego w dniu 31 marca 1995 r., a w punkcie II oddalił powództwo.

Sąd ten dokonał następujących ustaleń faktycznych:

Powód zatrudniony był u strony pozwanej na różnych stanowiskach, ostatnio jako kierownik Awaryjnej Kolumny Kablowej w Wydziale Regionalnej Służby Dyspozytorskiej. Otrzymywał wynagrodzenie według 6 kategorii zaszeregowania.

W dniu 8 lipca 1994 r. odbyło się zebranie założycielskie Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Telekomunikacji Polskiej S.A., podczas którego powoda wybrano przewodniczącym komitetu założycielskiego. Sąd Wojewódzki w Gdańsku postanowieniem z dnia 13 lutego 1995 r. odmówił rejestracji tego związku, natomiast Sąd Apelacyjny w Gdańsku postanowieniem z dnia 17 maja 1995 r. zmienił to orzeczenie i związek zarejestrował.

Pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę 31 marca 1995 r. w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia. Jednocześnie zaproponowano powodowi pracę na stanowisku instruktora w Kolumnie Remontowej [...] w Oddziale Wykonawstwa Robót Telekomunikacyjnych z wynagrodzeniem według 10 kategorii zaszeregowania. Pouczono też powoda o możliwości złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków do 15 maja 1995 r. (co skutkowałoby rozwiązaniem umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia) oraz o tym, że brak tego oświadczenia traktowany będzie jako zgoda na zaproponowane warunki.

Omówione wypowiedzenie spowodowane zostało zmianami organizacyjnymi, w wyniku których zlikwidowano komórkę organizacyjną - Awaryjną Kolumnę Kablową, której powód był kierownikiem. W dniu 3 lipca 1995 r. pracownicy tej ko-

mórki otrzymali pisma zawierające nowe zakresy obowiązków. Powód odmówił przyjęcia takiego pisma. W dniu 6 lipca 1995 r. pozwany wystąpił do Prezydium Zarządu Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Telekomunikacji Polskiej S.A. o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zamiar rozwiązania umowy o pracę uzasadniono ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającym na odmowie świadczenia pracy na przydzielonym stanowisku. Takie zachowanie powód tłumaczył nieprzyjęciem nowych warunków pracy oraz trwającym postępowaniem sądowym.

W piśmie z dnia 21 lipca 1995 r. skierowanym do powoda pozwany stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło 30 czerwca tegoż roku. Następnie oświadczył przed sądem, że świadczenie pracy przez powoda w lipcu uznaje za wykonywanie umowy zlecenia.

Sąd Rejonowy uznał, że powód nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy, skutkiem czego umowa o pracę nie uległa rozwiązaniu i wiąże strony na warunkach wynikających z treści wypowiedzenia zmieniającego. Zdaniem Sądu wypowiedzenie to było uzasadnione likwidacją stanowiska pracy zajmowanego przez powoda i likwidacją kolumny. W dacie wypowiedzenia powód nie był już objęty szczególną ochroną wynikającą z art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) wobec tego, że określony w tym przepisie sześciomiesięczny okres ochronny członków komitetu założycielskiego upłynął 8 stycznia 1995 r. Nowe warunki pracy odpowiadają wykształceniu powoda, który pracował już na stanowisku instruktora w 1992 r. Zdaniem Sądu Rejonowego - działania pozwanego podejmowane w lipcu 1995 r. również świadczą o tym, że stosunek pracy łączący strony trwał po 30 czerwca.

Powód wniósł rewizję od omówionego wyroku, wnosząc o jego zmianę i uwzględnienie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni rozpoznając rewizję powziął wątpliwości ujęte w przedstawionym zagadnieniu prawnym: "czy sześciomiesięczny termin ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę z członkiem komitetu założycielskiego związku zawodowego, określony w przepisie art. 32 pkt 3 ustawy z dnia 23

maja 1981 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234) może być przedłużony, w szczególności o okres sądowego postępowania rejestracyjnego".

Sąd ten podniósł, że postępowanie sądowe w sprawie rejestracji Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Telekomunikacji Polskiej SA trwało od 4 sierpnia 1994 r. do 17 maja 1995 r., a czas ochrony członków komitetu założycielskiego przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę upłynął 8 stycznia 1995 r. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego ustawodawca nie przewidział, że postępowanie rejestracyjne może trwać dłużej niż 5 miesięcy (komitetowi założycielskiemu zakreślono w tej samej ustawie miesięczny termin na złożenie wniosku o rejestrację związku).

Sąd Wojewódzki skłania się do poglądu, że sześciomiesięczny okres, o którym mowa w art. 32 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych powinien ulec przedłużeniu o czas trwania postępowania rejestracyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 391 § 1 k.p.c. sąd rewizyjny (apelacyjny lub wojewódzki) może przedstawić Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne powstałe przy rozpoznawaniu rewizji. Zagadnienie, o którym mowa w tym przepisie powinno być tego rodzaju wątpliwością, bez rozwiązania której nie jest możliwe rozstrzygnięcie sprawy. Jest to zagadnienie prawne, a nie faktyczne, konieczne jest zatem dostateczne wyjaśnienie stanu faktycznego sprawy dla jego prawidłowego sformułowania.

W niniejszej sprawie przedstawiono zagadnienie bez spełnienia wymienionych przesłanek. Sąd rewizyjny powziął wątpliwość co do interpretacji art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), traktując powoda jako członka komitetu założycielskiego związku zawodowego. Powód w pewnym okresie czasu był nim istotnie, jednakże w aktach sprawy znajduje się dokument (wniosek tegoż związku zawodowego o dokonanie wpisu w rejestrze sądowym) [...], z którego wynikałoby, że powód został następnie wybrany Przewodniczącym Prezydium Zarządu Krajowego Związku. Dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy jest zatem niezbędne ustalenie, czy powód był objęty szczególną ochroną

przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy wynikającą z art. 32 ust. 2 w związku z ust. 4 ustawy o związkach zawodowych. Przepis art. 32 ust. 2 stanowi bowiem, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Zgodnie z treścią ust. 4 przepis ten stosuje się odpowiednio do pracownika pełniącego z wyboru funkcję w organach organizacji związkowych działających poza zakładem pracy, z tym, że zgodę, o której mowa w tych przepisach wyraża właściwy statutowo organ tej organizacji związkowej, w której pracownik pełni lub pełnił swoją funkcję. O okresie objęcia ochroną członka zarządu decyduje data wyboru (powierzenia funkcji). Użyte w art. 32 ust. 2 sformułowanie "nie może (...) zmienić" należy rozumieć w ten sposób, że względny zakaz uregulowany w tym przepisie obejmuje zarówno oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym, jak i jego efekt w postaci zmiany warunków pracy i płacy po upływie okresu wypowiedzenia. Inaczej mówiąc dla dokonania zmiany warunków pracy i płacy pracodawca powinien uzyskać zgodę zarządu organizacji związkowej przy dokonaniu wypowiedzenia oraz w trakcie biegnącego wypowiedzenia, gdy pracownik w tym czasie został objęty ochroną.

Użyty w zwrot "nie może (...) zmienić" wskazuje bowiem na to, że nie chodzi tylko o moment dokonania wypowiedzenia, gdyż w takim przypadku prawdopodobnie użyto by innego określenia (np. "nie może wypowiedzieć"). Jest to jednak rozumowanie czysto hipotetyczne, gdyż ochrona z art. 32 ust. 2 powinna być rozumiana jako analogiczna do ochrony przewidzianej w ustępie 1 tegoż artykułu, czyli obejmować zarówno moment wypowiedzenia, jak i upływ okresu wypowiedzenia ("nie może... wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy"). Wyjaśnienie okoliczności podlegania powoda szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem zmieniającym przewidzianej w art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powinno wyprzedzać - w stanie faktycznym sprawy - analizę art. 32 ust. 3, gdyż rozważania te mogą okazać się zbędne.

Nie jest to jednakże jedyna kwestia, która powinna być ustalona i rozważona w rozpoznawanej sprawie. Poza rozważaniami sądów orzekających w tej sprawie powstał problem ewentualnego zastosowania art. 43 k.p. Nawet bowiem w razie ustalenia, że powód był objęty względny zakazem wypowiedzenia warunków pracy i pła-

cy pozostaje do wyjaśnienia, czy nastąpiła likwidacja działu jego pracy w rozumieniu art. 43 § 1 pkt 1 k.p. Z mocy § 3 tegoż artykułu dyspozycja tego przepisu mogłaby mieć również zastosowanie w przypadku powoda. Okoliczność ta nie została jednakże dotąd ustalona.

Zagadnienie prawne zostało przedstawione w niedostatecznie wyjaśnionym stanie faktycznym sprawy, a udzielenie odpowiedzi nie jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy postanowił odmówić podjęcia uchwały na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst Dz. U. z 1994 r. Nr 13, poz. 48 ze zm.).

=====