

**Wyrok z dnia 5 czerwca 1996 r.
I PRN 37/96**

Spór na tle przewidzianego w art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze z.) prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej jest sporem z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 KPC). Na podstawie tego przepisu pracownik może domagać się przez sądem zobowiązania pracodawcy do zwolnienia go od pracy.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Kazimierz Jaśkowski, Maria Mańkowska,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 czerwca 1996 r. sprawy z powództwa Czesława L. przeciwko [...] Fabrykom Mebli "Z." S.A. w Z.G. o ustalenie i zapłatę, na skutek rewizji nadzwyczajnej Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność", [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 24 maja 1995 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zielonej Górze z dnia 14 marca 1995 r., [...] i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Zielonej Górze.

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

Powód Czesław L. wystąpił z powództwem przeciwko pozwanym [...] Fabrykom Mebli "Z." Spółce Akcyjnej w Z.G. o zasądzenie kwoty 7.350.000 zł z tytułu wynagrodzenia za kwiecień i maj 1994 r. Ponadto wniósł o ustalenie, że od dnia 5 maja 1994 r. jest oddelegowany do pracy etatowej w Niezależnym Samorządnym Związku Zawodowym "Solidarność". Powód wyjaśnił, że od dnia 1 lutego 1994 r. był urlopowany do pełnienia funkcji z wyboru w zakładowej organizacji związkowej w wymiarze 1/2 etatu i że w związku z tym zostało mu przyznane wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 1.925.000 zł miesięcznie. W pozwanym zakładzie pracy od dnia 1 kwietnia 1994 r. weszły w życie nowe stawki wynagrodzenia. W VIII grupie zaszeregowania minimalne wynagrodzenie ustalono na 3.400.000 zł miesięcznie. Do tego dochodzi premia w wysokości 75% wynagrodzenia zasadniczego. Na tej podstawie powód jest zdania, że od dnia 1 kwietnia 1994 r. jego wynagrodzenie powinno wynosić 5.950.000 zł, a otrzymał on tylko 3.850.000 zł. W związku z tym strona pozwana zalega z wypłatą kwoty 2.100.000 zł. Za maj powód otrzymał 700.000 zł, a powinien otrzymać 5.950.000 zł i w związku z tym zaległość za ten miesiąc wynosi 5.250.000 zł. W toku procesu powód rozszerzył powództwo o kwotę 5.950.000 zł z tytułu wynagrodzenia za czerwiec 1994 r., a następnie zażądał zasądzenia łącznej kwoty 19.250.000 zł rozszerzając powództwo o wynagrodzenie za lipiec 1994 r. Powód zarzucił również, że strona pozwana bezpodstawnie odmawia zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w organizacji związkowej w wymiarze pełnego etatu od 5 maja 1994 r.

Strona pozwana wnosząc o oddalenie powództwa wyjaśniła, że pozwany nie podjął pracy na żadnym z wyznaczonych stanowisk pracy, a ponadto zakładowa organizacja związkowa nie udowodniła, że jest on uprawniony do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w pełnym wymiarze na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. W związku z tym pozwany zakład pracy jest też zdania, że powód otrzymał wynagrodzenie w prawidłowej wysokości.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 12 sierpnia 1994 r., [...], powództwo oddalił. Sąd ten ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy od dnia 1 lutego 1986 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Na wniosek NSZZ "Solidarność" pracowników pozwanego zakładu pracy powód z dnia 1 listopada 1990 r. został zwolniony przez stronę pozwaną z obowiązku świadczenia pracy na stanowisku specjalisty do spraw gospodarki narzędziowej, w związku z powołaniem go do pełnienia funkcji z wyboru w organizacji związkowej. Pismem z dnia 19 stycznia 1994 r. strona pozwana, realizując wniosek Międzyzakładowej Komisji NSZZ "Solidarność", powierzyła powodowi z dnia 1 lutego 1994 r. obowiązki specjalisty do spraw gospodarki narzędziowej w wymiarze 1/2 etatu, zwalniając go jednocześnie z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 1/2 etatu w związku z pełnieniem funkcji z wyboru w zakładowej organizacji związkowej i przyznała mu wynagrodzenie zryczałtowane w wysokości 1.950.000 z. W dniu 25 kwietnia 1994 r. Zarząd Regionu NSZZ "Solidarność" w Z.G. poinformował pozwanego, że z dniem 25 kwietnia 1994 r. ponownie podjęła działalność Komisja Międzyzakładowa NSZZ "Solidarność". Strona pozwana w dniu 4 maja 1994 r. doręczyła powodowi pismo, z którego wynika, że na podstawie art. 42 § 4 KP oddelegowała go na okres 3 miesięcy - od 4 maja 1994 r. do 3 sierpnia 1994 r. - do pracy w dziale Centralnej Narzędziowni na stanowisku ostrzarza. W dniu 5 maja 1994 r. Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" nie wyrażając zgody na decyzję strony pozwanej wniosła o zwolnienie powoda - przewodniczącego tej Komisji - z obowiązku świadczenia pracy, na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia od 5 maja 1994 r. W piśmie zawierającym ten wniosek podano, że aktualny stan liczebny członków zakładowej organizacji związkowej (na dzień 5 maja 1994 r.) wynosi 152 pracowników. Strona pozwana pismem z dnia 7 maja 1994 r. odmówiła zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy, stwierdzając, iż nie udowodniono okoliczności uzasadniających zwolnienie. Zażądała także przedłożenia wykazu członków organizacji związkowej według jej stanu na dzień 5 maja 1994 r. W piśmie z dnia 13 maja 1994 r. Komisja Zakładowa stwierdziła, że wykaz członków jest wewnętrzną sprawą organizacji związku zawodowego. Nie podzielając tego stanowiska strona pozwana w piśmie z dnia 16 maja 1994 r. zażądała przedstawienia imiennego wykazu członków NSZZ "Solidarność" Zakładu Nr 1, według stanu na dzień 15 maja 1994 r. Powód od dnia 4 maja 1994 r. do dnia zamknięcia rozprawy nie podjął zatrudnienia na stanowisku ostrzarza w Centralnej Narzędziowni. Nie wykonywał też innych prac u pozwanego pracodawcy. Powód za kwiecień 1994 r. otrzymał zasiłek chorobowy, za maj 1994 r. wynagrodzenie za 32 godziny, zaś za czerwiec i lipiec nie otrzymał żadnego świadczenia (zasiłku, wynagrodzenia) od strony pozwanej.

Sąd Pracy w uzasadnieniu swojego wyroku wskazał, że na podstawie art. 31 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w

zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje jednemu pracownikowi, gdy związek zawodowy liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy. Zasady udzielania tego zwolnienia określają przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów oraz zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych (Dz. U. Nr 45, poz. 201). W ocenie Sądu Pracy, przedstawiony pozwanemu wniosek z dnia 5 maja 1994 r. nie spełnia warunków wymienionych w § 6 rozporządzenia z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów oraz zwolnień od pracy. Z przepisu tego wynika bowiem, że organizacja związkowa winna wykazać we wniosku, że zachodzą okoliczności uzasadniające wniosek, a w rozpoznawanej sprawie organizacja ta wykazała jedynie liczbę swych członków na dzień złożenia wniosku, co zdaniem Sądu Pracy jest niewystarczające. Wniosek powinien zawierać imienną listę pracowników, w szczególności tych, którzy wyrazili zgodę na potrącenie z wynagrodzenia składek związkowych, a także tych członków związku zawodowego, którzy nie mają obowiązku uiszczania składek, gdyż np. zostali z tego zwolnieni. W tym stanie rzeczy, skoro powód nie wykonywał pracy w spornym okresie (art. 80 KP) i jednocześnie nie uzyskał zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, to nie nabył prawa do dochodzonego wynagrodzenia.

W rewizji od tego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (art. 368 KPC), w szczególności zaś naruszenie art. 1 ust. 2 i art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz § 6 rozporządzenia z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie udzielania urlopów bezpłatnych oraz zwolnień od pracy, a to przez przyjęcie, że tylko złożenie imiennej listy pracowników, członków związku, zobowiązuje pracodawcę do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Rewizja zarzuca także, że zachodzi sprzeczność między istotnymi ustaleniami Sądu a treścią zebranego w sprawie materiału (art. 368 pkt 4 KPC), w następstwie pominięcia okoliczności, iż od dnia 1 lutego 1994 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w wymiarze 1/2 etatu i oddalenie związanych z tym roszczeń powoda o wynagrodzenie. W rewizji powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie, że od dnia 5 maja 1994 r. korzysta ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w wymiarze pełnego etatu oraz o zasądzenie na jego rzecz z tytułu wynagrodzenia kwoty 31.150.000 zł.

Rozpoznający rewizję powoda Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, iż jest ona częściowo zasadna. W pierwszym rzędzie przyjął, że sąd nie jest władny do oceny zasadności odmowy udzielenia zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy w związku z pełnieniem funkcji z wyboru w zakładowej organizacji związkowej. Jest to bowiem, jego zdaniem, spór pomiędzy organizacją związkową a pracodawcą, który nie może być rozpatrywany przed sądem pracy; nie jest to bowiem sprawa z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 KPC.

Jednocześnie jednak Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, iż stan faktyczny sprawy nie został w dostatecznym stopniu ustalony i wyjaśniony, by mogła ona zostać ostatecznie rozstrzygnięta. Z pisma strony pozwanej z 19 stycznia 1994 r. wynika bowiem, że realizując wniosek Prezydium Komitetu Międzyzakładowego NSZZ "Solidarność" powierzyła ona powodowi z dniem 1 lutego 1994 r. obowiązki specjalisty do spraw gospodarki narzędziowej w wymiarze 1/2 etatu, zwalniając go jednocześnie z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 1/2 etatu w związku z pełnieniem funkcji z

wyboru w zakładowej organizacji związkowej. Sąd Pracy nie przeprowadził zaś postępowania dowodowego w zakresie wynagrodzenia powoda za okres jego urlopowania do pełnienia funkcji z wyboru w zakładowej organizacji związkowej w wymiarze 1/2 etatu i nie poczynił w tym zakresie ustaleń. Z tego też powodu Sąd drugiej instancji uchylił zaskarżony wyrok w części dotyczącej wynagrodzenia powoda za okres jego urlopowania w wymiarze 1/2 etatu i sprawę w tym zakresie przekazał do ponownego rozpoznania, a w pozostałym zakresie rewizję powoda oddalił. Sąd ten zalecił przy tym, by przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd pierwszej instancji ustalił w szczególności wysokość wynagrodzenia należnego powodowi w związku ze zwolnieniem go od świadczenia pracy w wymiarze 1/2 etatu - w następstwie decyzji zakładu pracy z dnia 19 stycznia 1994 r., która to decyzja nie została zmieniona - z wyłączeniem należnego powodowi zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby.

Sąd Pracy po ponownym rozpoznaniu sprawy w wyroku z dnia 14 marca 1995 r., [...], ustalił, że powód Czesław L. jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 1/2 etatu od dnia 2 lutego 1994 r. do czasu zakończenia kadencji przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" u pozwanego pracodawcy oraz zasądził od niego na rzecz powoda kwotę 2.240 zł wraz z ustawowymi odsetkami. Powód w związku z oddelegowaniem go do zakładowej organizacji związkowej na czas trwania kadencji został zwolniony od świadczenia pracy na ten okres i wobec tego strona pozwana przyznała mu wynagrodzenie zryczałtowane. Pismo z dnia 19 stycznia 1994 r. urlopujące powoda od 14 lutego 1994 r. do pełnienia funkcji z wyboru w zakładowej organizacji związkowej "Solidarność" w wymiarze 1/2 etatu ustalało wynagrodzenie powoda w zakresie oddelegowania jako wynagrodzenie ryczałtowe. Pozwany przedstawił zestawienie ewentualnie należnego wynagrodzenia zryczałtowanego powoda w związku ze zwolnieniem go z obowiązku świadczenia pracy w celu pełnienia funkcji w organizacji związkowej w wymiarze 1/2 etatu za okres od 1 lutego 1994 r. do dnia 10 listopada 1994 r.

Sąd Pracy zważył, iż okolicznością bezsporną w rozpatrywanej sprawie jest fakt, iż pozwany zakład pracy pismem z dnia 19 stycznia 1994 r. powierzył powodowi obowiązki specjalisty do spraw gospodarki narzędziowej od dnia 1 lutego 1994 r. w wymiarze 1/2 etatu i z tą datą urlopował go do pełnienia funkcji z wyboru w zakładowej organizacji związkowej "Solidarność" w wymiarze 1/2 etatu. Pozwany z tytułu oddelegowania przyznał wynagrodzenie zryczałtowane w kwocie 1.950.000 zł miesięcznie. Strona pozwana w procesie wywodziła, że powód od dnia 1 kwietnia 1994 r. utracił prawo do oddelegowania go do pełnienia funkcji związkowej w związku z pismem Prezesa Zarządu z dnia 26 marca 1994 r. informującym o utracie przez powoda zwolnienia od pracy w wymiarze 1/2 etatu i wyznaczającym mu pracę w Centralnej Narzędziowni na stanowisku ostrzarza w wymiarze całego etatu.

W myśl § 7 rozporządzenia z dnia 19 stycznia 1992 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów oraz zwolnień od pracy zarząd zakładowej organizacji związkowej jest obowiązany poinformować kierownika zakładu pracy o ustaniu okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia, a pracownik w razie ustania tych okoliczności ma obowiązek przystąpienia do pracy. W ocenie Sądu Pracy w rozpoznawanej sprawie nie występowały okoliczności wskazujące na ustanie uprawnień do korzystania przez powoda ze zwolnienia od pracy. Komisja zakładowa "Solidarność"

domagała się bowiem zwolnienia powoda od pracy w wymiarze całego etatu. Powód był i jest nadal przewodniczącym Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" u strony pozwanej. Na okres oddelegowania powoda do pełnienia funkcji związkowej jego wynagrodzenie zostało określone przez pozwaną zakład pracy jako wynagrodzenie zryczałtowane na okres całej kadencji i całego etatu od 1 listopada 1990 r., a następnie w wymiarze 1/2 etatu od dnia 1 lutego 1994 r. w kwocie 1.950.000 zł, które w związku z regulacjami płacowymi u pozwanego od 1 kwietnia 1994 r. wynosiło w przypadku powoda 2.100.000 zł. Zdaniem Sądu Pracy, zwolnienie powoda od pracy w wymiarze 1/2 etatu nie zostało odwołane, bowiem nie wystąpiły przesłanki z § 7 rozporządzenia z dnia 19 stycznia 1992 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów oraz zwolnień od pracy. Trwa ono nadal do końca kadencji bądź poinformowania pozwanego przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, że ustały przesłanki uprawnienia powoda. W tym stanie rzeczy Sąd uwzględnił żądanie powoda i zasądził dochodzone przez niego wynagrodzenie za czas oddelegowania w wymiarze 1/2 etatu za okres poczynając od czerwca 1994 r. do marca 1995 r.

Od wyroku Sądu Pracy rewizję złożyły obie strony.

Rozpatrując je Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że na uwzględnienie zasługiwała jedynie rewizja strony pozwanej. Sąd ten przyjął, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób niewątpliwy wynika, że powód z dniem 1 kwietnia 1994 r. utracił prawo do oddelegowania do pełnienia funkcji z wyboru w Zakładowej Komisji NSZZ "Solidarność" u pozwanego pracodawcy. W dniu 6 stycznia 1994 r. organizacja związkowa, której przewodniczącym był powód, zwróciła się z pismem do strony pozwanej, aby "przywróciła powodowi świadczenie pracy" w związku z tym, że utracił on wskutek zmian organizacyjnych prawo do oddelegowania. Powód miał obowiązek podjęcia pracy już w styczniu 1994 r. i to nie czekając na podjęcie decyzji przez pozwanego, jako że zgodnie z § 7 rozporządzenia z dnia 19 stycznia 1992 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów oraz zwolnień od pracy "obowiązek świadczenia pracy w związku z ustaniem podstaw do zwolnienia, następuje z mocy samego prawa". Mimo wyznaczenia pracy przez stronę pozwaną powód jej nie podjął od 1 lutego 1994 r., bez wskazania przyczyny.

Sąd rewizyjny powtórzył twierdzenie, które znalazło się w jego wcześniejszym wyroku z dnia 26 października 1994 r., że ocena zasadności udzielenia zwolnienia od pracy czy też odmowy jego udzielenia nie należy do sądu pracy. Powołując się na art. 476 § 1 KPC Sąd rewizyjny utrzymuje, że "nie może ulegać wątpliwości, że spór między organizacją związkową, a dyrekcją zakładu pracy o to, czy istnieją podstawy do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, rozmiaru tego obowiązku, sposobu wykazania okoliczności, które takie zwolnienie warunkują, nie jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 KPC. Spór bowiem dotyczy nie indywidualnego stosunku pracy pracownika, a prawa zbiorowego. W takiej sytuacji rozstrzygnięcie tego sporu może nastąpić tylko w trybie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 237)". W tym kontekście Sąd rewizyjny zakwestionował stanowisko Sądu pierwszej instancji z tego powodu, iż poddał on ocenie stanowisko strony pozwanej stwierdzając, że "nie występowały w przedmiotowej sprawie okoliczności wskazujące na ustanie uprawnień do korzystania z powyższego zwolnienia". Wbrew takim wywodom Sądu fakt, iż organizacja związkowa, w której działał powód - według słów Sądu rewizyjnego - "nie miała uprawnień do zwolnienia z

obowiązku świadczenia pracy", wynika wprost z materiału dowodowego. Pismem z dnia 16 marca 1994 r. strona pozwana cofnęła zgodę na oddelegowanie powoda do pełnienia funkcji związkowych w związku z nieuzupełnieniem wniosku i zmianami organizacyjnymi w strukturze KZ NSZZ "Solidarność". Okoliczności te potwierdził sam powód w pozwie z dnia 6 kwietnia 1994 r. w sprawie rozpoznawanej przez Sąd Pracy w Zielonej Górze [...] pisząc między innymi, że: "Wobec zmiany struktury organizacji związkowej w pozwanej spółce z dniem 1 kwietnia 1994 r. brak było podstaw do pełnienia funkcji związkowej w wymiarze 1/2 etatu. W związku z tym podjąć miałem zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku specjalisty d/s gospodarki narzędziowej w pełnym wymiarze czasu pracy" [...]. Sąd rewizyjny inaczej niż Sąd pierwszej instancji ocenił wagę i wiarygodność tego stwierdzenia zawartego w pozwie powoda i na tej podstawie przyjął, że powód z dniem 1 kwietnia 1994 r. miał podjąć zatrudnienie w pozwanych zakładach, czego nie uczynił. Tym samym nie nabył on prawa do wynagrodzenia, jako że pracy nie świadczył (art. 80 KP).

Wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 maja 1995 r. oraz poprzedzający go wyrok Sądu Pracy z dnia 14 marca 1995 r. zaskarżył w trybie rewizji nadzwyczajnej NSZZ "Solidarność", zarzucając im naruszenie prawa materialnego oraz sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranych w sprawie materiałów, a ponadto wyrokowi Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - nieważność postępowania. Skarżący wniósł o zmianę obydwu wyroków w części oddalającej i ustalenie, że powód od dnia 1 lutego 1994 r. korzysta u pozwanego ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 1/2 etatu do czasu zakończenia kadencji przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność", z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz zasądzenie na jego rzecz sumy niewypłaconych wynagrodzeń w kwocie 5.582,50 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od terminów miesięcznych wypłat wynagrodzeń do dnia zapłaty.

Wcześniej wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 października 1994 r. w części oddalającej rewizją nadzwyczajną również zaskarżony został przez NSZZ "Solidarność". Rewidujący domagał się w niej zmiany tego wyroku oraz prawomocnego (w części) wyroku Sądu pierwszej instancji i ustalenia, że powód od dnia 5 maja 1994 r. korzysta u pozwanego ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze pełnego etatu, na okres kadencji przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność", z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz zasądzenia na jego rzecz kwoty niewypłaconych wynagrodzeń w wysokości 7.280 zł (na dzień 30 kwietnia 1995 r.) z ustawowymi odsetkami liczonymi od terminów miesięcznych wypłat wynagrodzeń do dnia zapłaty.

Skarżąc wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 maja 1995 r. NSZZ "Solidarność" podnosi, że Sąd rewizyjny wskazał, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy należy w szczególności ustalić wysokość wynagrodzenia należnego powodowi w związku ze zwolnieniem go od świadczenia pracy w wymiarze 1/2 etatu, które - jak to podkreślił Sąd rewizyjny - nie zostało dotychczas uchylone. Postanowieniem z dnia 16 grudnia 1994 r. Sąd rewizyjny na wniosek strony pozwanej dokonał wykładni swojego wyroku dodając, że przedmiotem ponownego rozpoznania ma być także ustalenie czasokresu urlopowania powoda do pełnienia funkcji związkowej. Zdaniem rewidującego, Sąd pierwszej instancji rozpoznając ponownie sprawę prawidłowo ustalił, że powód od dnia 1 lutego 1994 r. jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy

w wymiarze 1/2 etatu do czasu zakończenia kadencji przewodniczącego Komisji Zakładowej. Słusznie przy tym wskazano, że zwolnienie powoda w wymiarze 1/2 etatu nie zostało odwołane, gdyż nie wystąpiły przesłanki określone w § 7 rozporządzenia z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie udzielania urlopów bezpłatnych oraz zwolnień od pracy. Rewidujący jest jednocześnie zdania, że powodowi zasądzono wynagrodzenie w zbyt niskiej wysokości. Wyrokiem z dnia 24 maja 1995 r. Sąd rewizyjny zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że w całości oddalił roszczenie powoda, przyjmując, że z dniem 1 lutego 1994 r., względnie 1 kwietnia 1994 r., utracił on prawo do oddelegowania do pełnienia funkcji z wyboru w Komisji Zakładowej, gdyż jakoby już 6 stycznia 1994 r. organizacja związkowa, której przewodniczącym był powód, zwracała się do pozwanego "o przywrócenie powodowi świadczenia pracy", ponieważ wskutek zmian organizacyjnych prawo to utracił. Zdaniem NSZZ "Solidarność", ustalenia takie pozostają w rażącej sprzeczności z dowodami zebranymi w sprawie. Ponadto kwestionuje on przyjęty przez Sąd rewizyjny sposób rozumienia § 7 rozporządzenia z 19 maja 1992 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów oraz zwolnień od pracy, z którego wynika, że tylko zarząd zakładowej organizacji związkowej ocenia ustanie okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia, na nim ciąży obowiązek powiadomienia pracodawcy i dopiero wtedy pracownik ma obowiązek przystąpienia do pracy. Nie ma więc w tej konstrukcji prawnej żadnego automatyzmu, który oznaczałby - jak twierdzi Sąd rewizyjny - obowiązek świadczenia pracy z mocy samego prawa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty rewizji nadzwyczajnej są zasadne. Zarówno Sąd pierwszej, jak i drugiej instancji, swoje wyroki oparły na wadliwie zinterpretowanych normach prawnych, co sprawia, iż nie mogą się one utrzymać i w związku z tym zostały one przez Sąd Najwyższy uchylone, a sprawa przekazana do ponownego rozpoznania Sądowi Pracy. Wadliwość wyroku Sądu pierwszej instancji stanowi przy tym głównie następstwo błędnego odczytania odnośnych przepisów przez Sąd rewizyjny i skutkiem tego, związania Sądu Pracy sprzecznymi z prawem wytycznymi. Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie przyjmuje ten sposób pojmowania wchodzących w rachubę przepisów prawnych, który znalazł także wyraz w wyroku tego Sądu z dnia 5 czerwca 1996 r., I PRN 21/95.

W myśl art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje jednemu (częściowo lub w zakresie całego etatu) lub więcej pracownikom w zależności od liczby członków związku, zatrudnionych w danym zakładzie pracy. Jest to prawo przysługujące pracownikowi (pracownikom) wybranemu do zarządu zakładowej organizacji związkowej w okolicznościach wskazanych w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i pod warunkiem, iż wskazany zostanie on (oni) przez ten zarząd jako osoba (osoby), która ma korzystać z tego zwolnienia. Z przepisu tego wynika także prawo (domagania się) zakładowej organizacji związkowej (związku zawodowego) do tego, by określone zwolnienie od pracy zostało udzielone danemu pracownikowi. Innymi słowy, z przepisu tego wypływa dla pracodawcy powinność o dwojakim charakterze, a mianowicie, wobec określonego pracownika, wskazanego

przez zakładową organizację związkową, jak i wobec tej organizacji. W pewnym stopniu ma więc rację Sąd rewizyjny, gdy stwierdza, iż na tle udzielenia pracownikowi zwolnienia od pracy według zasad wynikających z art. 31 ustawy o związkach zawodowych może powstać spór między tą organizacją a pracodawcą, który nie jest sporem z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 KPC. Osobną kwestią jest, czy jest to spór zbiorowy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie oznacza to jednak, iż możliwość powstania takiego sporu wyklucza istnienie prawa podmiotowego po stronie danego pracownika wybranego do zarządu zakładowej organizacji związkowej i że pozbawiony jest on możliwości doprowadzenia do jego realizacji na drodze postępowania (sporu) sądowego (przed sądem pracy). Wynika to wprost ze sposobu zredagowania art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w którym mowa jest o prawie do zwolnienia od pracy przysługującym pracownikowi, a nie zakładowej organizacji związkowej. Jej uprawnienia z przepisu tego wynikają jedynie w sposób pośredni i mają inny charakter niż uprawnienia pracownika. Przemawia też za tym sposób ujęcia zwolnienia od pracy w art. 31 ust. 3 tej ustawy, według którego pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas niezbędny do wykonywania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonywana w czasie wolnym od pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że prawo do zwolnienia od pracy zawodowej przewidziane w tym przepisie przysługuje bezpośrednio określonemu pracownikowi, przy czym nie ma powodów by uważać, że natura jurydyczna tego prawa jest zasadniczo inna od prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie związku zawodowego, określonego w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Zasadnicze elementy prawa do zwolnienia od pracy na okres kadencji pracownika (członka związku zawodowego) w zarządzie zakładowej organizacji związkowej określone zostały w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, natomiast szczegółowe zasady udzielania zwolnień ujęto (art. 31 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych) w rozporządzeniu z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów oraz zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych (rozporządzenie to zostało zastąpione ostatnio przez nowy akt prawny). Oznacza to między innymi, że regulacje rozporządzenia określającego zasady udzielania zwolnień w sposób szczegółowy nie mogą przekreślać istoty rozstrzygnięć zawartych w ustawie, a jego przepisy muszą być wykładane w zgodzie z tymi rozstrzygnięciami, a w każdym razie w taki sposób, by nie prowadziło to do podkopywania intencji ustawodawczych dających się odczytać z przepisów ustawy o związkach zawodowych (art. 31). Ustawa zaś wiąże prawo pracownika do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z tym, jaka jest liczebność danej zakładowej organizacji związkowej. Jest to zaś kwestia faktu, która w razie sporu - tak jak miało to miejsce w rozstrzyganej sprawie - podlega kontroli sądu pracy. Oznacza to, że w razie sporu na tle liczby członków danej organizacji związkowej, która stanowi przesłankę prawa do uzyskania zwolnienia od pracy (zwolnienia o określonym rozmiarze), a w związku z tym także na tle rozbieżności zdań co do tego, czy spełniony został przewidziany w § 6 ust. 1 rozporządzenia z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów oraz zwolnień od pracy wymóg wykazania we wniosku przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, sąd

powinien mieć na uwadze, że sposób pojmowania powinności "wykazania", czy zachodzą określone okoliczności nie może być zbyt rygorystyczny i przez to sprzeczny z istotą konstrukcji prawa do zwolnienia od pracy, zawartą w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Należy tu przy tym pamiętać, że prawo do zwolnienia od pracy funkcjonariuszy zarządów zakładowych organizacji zawodowych (rad zakładowych) należy od wielu dziesiątków lat w naszym kraju do tradycyjnych atrybutów związków zawodowych, stanowiąc niezwykle istotny element gwarancji ich prawidłowego i skutecznego funkcjonowania, co przemawia przeciwko takiemu interpretowaniu odnośnych przepisów, które prowadzi do jego ograniczenia czy osłabienia. Nie można też pominąć, iż ma spore uzasadnienie niechęć niektórych związków zawodowych, czy poszczególnych ich członków, do szerszego ujmowania ich przynależności związkowej. W skrajnych przypadkach należy się liczyć także i z tym, iż władze danego związku zawodowego, z woli swoich członków, mogą podejmować autonomiczne decyzje dotyczące ograniczenia przekazywania informacji na temat przynależności związkowej poszczególnych pracowników, czego nie można uznać za niedopuszczalne i czego nie należy pomijać także przy wykładni obowiązującego prawa pracy. Prowadzi to do wniosku, że sąd nie może też uchylić się od badania, czy w rzeczywistości istniały przesłanki dla udzielania zwolnienia od pracy, a w przypadku powoda, czy spełnione zostały wymagania materialnoprawne (z art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) do tego, by mógł on korzystać ze zwolnienia w wymiarze pełnego etatu. Wykazanie we wniosku, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia nie oznacza powinności ich udowodnienia przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, nie oznacza ono także powinności ich uprawdopodobnienia. Wynika to stąd, że przepisy aktu wykonawczego nie mogą przekreślać sensu rozstrzygnięć ustawowych ani kolidować z ich duchem, jak również ze sposobu określenia w § 6 ust. 2 rozporządzenia z dnia 19 maja 1992 r. treści wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej - który powinien być rozumiany jako bliższe wyjaśnienie ogólniejszych stwierdzeń zawartych w § 6 ust. 1 tego rozporządzenia - wymagającego jedynie (pkt 1), by zostały wskazane (a nie wykazane) okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia.

W tych warunkach nie może być uznane za trafne stanowisko Sądu pierwszej instancji wyrażone w wyroku z dnia 12 sierpnia 1994 r., w którym uznał on, że wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej w sprawie udzielenia zwolnienia od pracy powodowi był dotknięty wadą (nie spełniał warunku wykazania, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia), jak również to - co pośrednio wynika z wydanego przezeń wyroku - iż sam fakt stwierdzenia tego typu uchybienia wyklucza konieczność ustalenia przez sąd, czy w rzeczywistości spełnione zostały przesłanki z art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W razie stwierdzenia, że przesłanki te w istocie były spełnione, sąd powinien zobowiązać pracodawcę do udzielenia powodowi zwolnienia od określonej daty. Oznacza to, iż pracownik sam nie może sobie udzielić zwolnienia od pracy, ani też nie może tego uczynić zarząd zakładowej organizacji związkowej. By zwolnienie takie zostało udzielone niezbędne jest oświadczenie pracodawcy w tej sprawie, albo orzeczenie sądowe zobowiązujące go do jego udzielenia.

Jednocześnie jednak w razie udzielenia przez pracodawcę zwolnienia od pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie ma on możliwości jego cofnięcia, co zdaje się dopuszczać Sąd rewizyjny odnosząc się aprobatywnie do pisma

strony pozwanej z dnia 16 marca 1994 r., którym cofnęła ona zgodę na oddelegowanie powoda do pełnienia funkcji związkowych w związku z nieuzupełnieniem wniosku i zmianami organizacyjnymi w strukturze KZ NSZZ "Solidarność". Zwolnienie od pracy udzielane jest na okres kadencji. Jeżeli w trakcie jej trwania ustaną okoliczności uprawniające pracownika do korzystania ze zwolnienia, to fakt ten powinien być stwierdzony przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, która ma w takim przypadku obowiązek poinformowania o tym kierownika zakładu pracy (§ 7 ust. 1 rozporządzenia z 19 maja 1992 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów oraz zwolnień od pracy). Nie oznacza to jednak, że pracodawca ma prawo cofania czy odwoływania decyzji o zwolnieniu od pracy, a wręcz przeciwnie, z przepisu § 7 ust. 1 rozporządzenia z dnia 19 maja 1992 r. wynika, że ustanie prawa do korzystania ze zwolnienia od pracy może być następstwem tylko decyzji zarządu zakładowej organizacji związkowej, bądź - w razie sporu na tym tle - sądu pracy. Nie ma racji Sąd rewizyjny gdy twierdzi, że z § 7 ust. 2 rozporządzenia z 19 maja 1992 r. wynika obowiązek podjęcia z mocy samego prawa świadczenia pracy przez pracownika w razie ustania podstaw do zwolnienia od pracy. Z systematyki całego przepisu art. 7 tego rozporządzenia wynika bowiem, że obowiązek przystąpienia do pracy przez danego pracownika jest następstwem ustaleń czynionych przez zarząd zakładowej organizacji związkowej. Jest to zrozumiałe jeżeli zważyć, że przecież w konkretnych przypadkach mogą ustać okoliczności uprawniające pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy w wymiarze z jakiego on do określonego czasu korzystał, natomiast mogą one uzasadniać korzystanie z tego prawa w mniejszym rozmiarze. Ponadto do kompetencji zakładowej organizacji związkowej należy to, w jaki sposób zechce ona rozdysponować "fundusz zwolnień" między poszczególnych członków jej zarządu, co wynika z art. 31 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w myśl którego prawo do zwolnień przysługuje w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielone większej liczbie pracowników, zgodnie z zasadami zawartymi w pkt 1-5 tego przepisu. W tych warunkach należy przyjąć, że powstanie obowiązku pracownika przystąpienia do pracy musi zostać poprzedzone czynnością zarządu zakładowej organizacji związkowej, polegającą na poinformowaniu pracodawcy o ustaniu okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia. Jeżeli obowiązek ten powstawałby niejako automatycznie wraz z ustaniem okoliczności uprawniających do korzystania ze zwolnienia, to powinność nałożona na zarząd zakładowej organizacji związkowej w znacznej mierze traciłaby swój sens, a ponadto inna powinna być wtedy systematyka przepisu § 7 rozporządzenia z 19 maja 1992 r.

Przy ponownym rozpoznawaniu sprawy Sąd powinien ustalić, czy i od kiedy spełnione zostały wymagania przewidziane w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, które stanowią przesłanki prawa powoda do zwolnienia go od pracy. W zależności od ustaleń w tym zakresie rozstrzygnięta powinna zostać sprawa ewentualnego zobowiązania strony pozwanej do udzielenia powodowi zwolnienia od pracy, jak również kwestia jego rozmiarów (zwolnienie w wymiarze całego etatu, zwolnienie w wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza niż 150). Sąd powinien przy tym mieć na uwadze nie tylko przepis art. 31 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który przewiduje, że prawo do zwolnienia od pracy przysługuje jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy, lecz także

przepis art. 31 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, według którego prawo to przysługuje częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin, równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150. Oznacza to bowiem, że w każdym przypadku, gdy u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa (zatrudnia on członków związku należących do takiej organizacji) istnieją okoliczności uprawniające pracownika do korzystania ze zwolnienia. Sprawą wymagającą ustalenia jest jedynie to, komu i w jakim rozmiarze zwolnienie to ma być udzielone. Rzeczą więc Sądu ponownie rozpoznającego sprawę będzie stwierdzenie, jaki był stan liczebny zakładowej organizacji NSZZ "Solidarność" u strony pozwanej w poszczególnych okresach czasu oraz jaka w istocie była treść wniosków Komisji Zakładowej tego związku, dotyczących zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w tej Komisji. Konsekwencją tych rozstrzygnięć powinny być także decyzje Sądu w sprawie dochodzonego przez powoda wynagrodzenia.

Kierując się powyżej wskazanymi względami Sąd Najwyższy, na podstawie art. 422 § 2 KPC, orzekł jak w sentencji.

=====