

Wyrok z dnia 2 grudnia 1997 r.

I PKN 324/97

1. Organem właściwym do wyrażenia zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej lub jej komisji rewizyjnej, a także zgody na niekorzystną dla nich zmianę treści stosunku pracy jest zarząd zakładowej organizacji związkowej, a więc organ, który niezależnie od swej nazwy wykonuje funkcję zarządzania sprawami związku.

2. Funkcję zarządu w organizacjach zakładowych NSZZ "Solidarność" sprawuje komisja zakładowa, chyba, że kompetencję do wyrażania wyżej wspomnianej zgody przekazała w całości bądź w części powołanemu przez siebie prezydium.

3. Niewybranie do składu prezydium komisji zakładowej pozostaje bez wpływu na zakres ochrony prawnej przysługującej członkom komisji zakładowej.

Przewodniczący SSN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Kazimierz Jaśkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 grudnia 1997 r. sprawy z powództwa Ewy F. przeciwko Powszechnej Spółdzielni Spożywców "S." w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej z dnia 19 grudnia 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Oświęcimiu wyrokiem z dnia 15 maja 1996 r. [...], orzekając w sprawie trzeci raz, uznał za bezskuteczne wypowiedzenie warunków pracy dokonane powódce Ewie F. w dniu 30 grudnia 1993 r. przez pozwaną Powszechną Spółdzielnię Spożywców "S." w K. i zasądził na rzecz powódki kwotę 100 zł

tytułem zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Rejonowy stwierdził, że z powodu słabych wyników ekonomicznych sklepu [...], w którym zatrudniona była m.in. powódka, zarząd pozwanej Spółdzielni zmienił kierownictwo sklepu, a nowy kierownik dobrał sobie personel według własnego uznania, ograniczając zatrudnienie z 15 do 13 osób. Wśród wybranych były jedynie trzy osoby z dotychczasowej obsady sklepu, chociaż pozostałe pracownice otrzymały zatrudnienie w innych placówkach Spółdzielni. Powódce, obowiązanej wcześniej jedynie do obsługi klientów oraz sklepowej kasy, zaoferowano natomiast jednoosobową, a więc w pełni samodzielną i kompleksową pracę sprzedawcy w kiosku [...] (blaszanym pawilonie).

Jako bezpośrednią przyczynę dokonanego powódce wypowiedzenia warunków pracy, pozwana podała zmianę kierownictwa i personelu sklepu [...] oraz brak ich akceptacji na pozostanie zainteresowanej na dotychczasowym stanowisku. Jednakże brak wspomnianej akceptacji nie może być - zdaniem Sądu pierwszej instancji - traktowany jako ekonomiczna przyczyna w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o grupowych zwolnieniach, a tym samym wobec powódki, będącej członkiem zarządu działającej w Spółdzielni komisji zakładowej NSZZ "Solidarność", nie znajduje zastosowania art. 6 ust. 1 tej ustawy, zezwalający na dokonanie funkcyjnym działaczom związkowym wypowiedzenia ich warunków pracy lub płacy. Tymczasem obowiązki powódki w sklepie [...] i w kiosku [...] znacznie różniły się swym zakresem. Wprawdzie powódka miała formalnie zajmować nadal to samo stanowisko starszego sprzedawcy, lecz w kiosku byłaby jedynym pracownikiem, więc z tego już tylko powodu zakres jej pracowniczych powinności ulegał poważnemu rozszerzeniu o czynności, których nie wykonywała na poprzednim stanowisku. W kiosku uległy również pogorszeniu warunki, w których praca ta miała być wykonywana.

Sąd Rejonowy uznał też, że nie ma podstaw do kwestionowania powódce statusu członka zarządu zakładowej organizacji związkowej i związanej z tym szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W skład komisji zakładowej NSZZ "Solidarność" w pozwanej Spółdzielni została powódka wybrana na zebraniu sprawozdawczo-wyborczym w dniu 29 stycznia 1992 r. Wprawdzie powódka nie weszła w skład trzyosobowego prezydium komisji zakładowej, ale z protokołu wspomnianego

zebrania nie wynika, iżby komisja przekazała prezydium jakiejkolwiek swoje kompetencje. W świetle zebranych w sprawie dowodów nie można też przyjąć, że w działaniu komisji zakładowej NSZZ "Solidarność" przy pozwanej Spółdzielni ukształtowała się trwała praktyka rozpatrywania spraw pracowniczych wyłącznie przez prezydium komisji. Poza tym statut NSZZ "Solidarność" stanowi, że sprawy te należą do właściwości komisji zakładowej, która może powołać prezydium, przekazując mu część swoich kompetencji. Takiej cesji uprawnień w sprawach pracowniczych, na rzecz swego prezydium, komisja zakładowa działająca w Spółdzielni jednakże nie dokonała. Dlatego na dokonanie niekorzystnej dla powódki zmiany warunków pracy pozwana powinna mieć zgodę komisji zakładowej, a dysponuje jedynie ustną zgodą jej ówczesnego przewodniczącego.

Rewizję pozwanej Spółdzielni od tego orzeczenia oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej wyrokiem z dnia 19 grudnia 1996 r. [...]. Akceptując ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz ich prawną kwalifikację, Sąd Wojewódzki podkreślił, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy członka zarządu zakładowej organizacji związkowej, przewidziana w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r., nie znajduje zastosowania w sytuacji określonej przez art. 6 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Rozstrzygnięcie przedmiotowego sporu zależało więc w istocie od ustalenia, czy wypowiedzenie powódce warunków pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 powołanej ostatnio ustawy. W tej kwestii Sąd Wojewódzki zgodził się z poglądem wyrażonym w motywach wyroku pierwszoinstancyjnego, że strona pozwana przeprowadziła wprawdzie racjonalizację zatrudnienia w sklepie [...], lecz nie była to wyłączna przyczyna dokonanego powódce wypowiedzenia zmieniającego, co jasno wynika z pisma Spółdzielni skierowanego w tej sprawie do komisji zakładowej NSZZ "Solidarność" w dniu 17 listopada 1993 r. Jakkolwiek odpowiadając na pozew w dniu 23 lutego 1994 r. Spółdzielnia wskazała ponadto jako przyczynę tego wypowiedzenia również zmniejszenie liczby pracowników, ale jeśli zważyć na fakt, że wszystkie osoby zatrudnione wcześniej w sklepie [...] znalazły pracę w innych placówkach Spółdzielni, to najszerzej nawet pojęta racjonalizacja zatrudnienia była w najlepszym razie co najwyżej współprzyczyną spornego wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Wojewódzki podzielił również ocenę Sądu pierwszej instancji co do po-

gorszenia warunków pracy powódki. W sklepie [...] powinności powódki sprowadzały się de facto do obsługi klientów, a w przeważającej mierze do pracy w kasie. W sklepie, zatrudniającym wraz z kierownikiem i dwoma zastępcami łącznie 15 osób, znajdowały się wózki do transportu towarów, a powódka nie dokonywała też zamówień, ani nie prowadziła rozliczeń lub innej dokumentacji. Od 1 kwietnia 1994 r. powódka miała natomiast rozpocząć pracę w kiosku spożywczym typu "blaszak" i prowadzić go samodzielnie, będąc odpowiedzialną za zamawianie towarów, ich przyjmowanie oraz ewidencjonowanie, a także za sporządzanie raportów i rozliczeń finansowych. Warunki pracy w kiosku były zaś takie, że najpierw został zamknięty przez Sanepid, a następnie jego aktualny właściciel zdecydował o rozbiórce obiektu. Wypowiedzenie zmieniające spowodowało więc zmianę miejsca pracy powódki, a także poszerzenie zakresu jej obowiązków i modyfikację charakteru wykonywanej pracy.

Sąd Wojewódzki podkreślił wreszcie, że uprawnienia do wyrażenia ustnej zgody na wypowiedzenie powódce warunków pracy nie miał ówczesny przewodniczący organizacji związkowej. Stanowisko w tej sprawie w formie pisma z uzasadnieniem powinna wyrazić komisja zakładowa NSZZ "Solidarność", która kompetencji do załatwiania spraw pracowniczych nie przekazała wyłonionemu z siebie prezydium. Przy ocenie, czy powódka była członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nie może zresztą rozstrzygać nazwa, tylko statutowe kompetencje danego organu związkowego, a te zostały w wyroku pierwszoinstancyjnym ustalone prawidłowo.

Kasację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanej, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, polegające na ustaleniu, że w organizacji związkowej powódki nie funkcjonował "zarząd" w rozumieniu powołanej ustawy, a jedynie "prezydium" i "plenum", które nie posiadały skonkretyzowanych kompetencji, a ponadto naruszenie przepisów postępowania przez ograniczenie dowodu z przesłuchania stron do przesłuchania jedynie strony powodowej, wskutek czego nie doszło do wyjaśnienia rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia powódce warunków pracy i przez dowolną ocenę dowodów doprowadziło Sąd drugiej instancji do niezastosowania art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Wskazując na powyższe zarzuty pozwana

domagała się uchylenia wyroku Sądu Wojewódzkiego i przekazania mu sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że w organizacji związkowej, której członkiem była powódka nie występował organ zwany zarządem, a w sprawach rozstrzyganych zwykle przez taki organ w innych organizacjach decydowało prezydium bądź inne nieformalne gremia. Przesłuchiwani w sprawie kolejni przewodniczący NSZZ "Solidarność" przy pozwanej Spółdzielni składali sprzeczne zeznania i nie wiedzieli, "czy zarząd w ogóle istniał, czy prezydium stanowiło zarząd lub czy też zarząd to było plenum związku". Sąd Wojewódzki dokonał więc błędnej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego pod przepis art. 32 ust. 2 ustawy związkowej, dotyczący jedynie ochrony członków zarządu organizacji zakładowej. Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił też rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia powódce warunków pracy. Tymczasem protokół [...] z posiedzenia zarządu pozwanej Spółdzielni w dniu 14 września 1993 r. jednoznacznie wskazuje, że zmiana personelu w sklepie [...] była spowodowana wyłącznie potrzebą racjonalizacji zatrudnienia. Podnoszone przez Sąd przyczyny z pisma pozwanej skierowanego w dniu 17 listopada 1993 r. do zakładowej organizacji związkowej "nie były współprzyczynami, a jedynie rozwinięciem słownym tej jedynej, związanej z racjonalizacją zatrudnienia". Sąd Wojewódzki nie starał się nawet czynić w tym zakresie ustaleń zgodnie z art. 65 § 1 KC i dlatego nie dostrzegł też, że pismo z dnia 17 listopada 1993 r. nie było podpisane przez dwóch członków zarządu. W konsekwencji doprowadziło to do bezzasadnego niezastosowania w sprawie przepisu art. 6 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach, wyłączającego szczególną ochronę funkcyjnych działaczy związkowych.

W piśmie procesowym z dnia 7 listopada 1997 r. powódka wniosła o "obalenie wniosku kasacyjnego" strony skarżącej, zwracając uwagę na swą szczególnie trudną sytuację finansową spowodowaną pozostawaniem bez pracy od dnia 1 kwietnia 1994 r. i toczeniem przez cztery lata sporu sądowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Jako chybiony trzeba w szczególności ocenić zarzut niewyjaśnienia przyczyn wypowiedzenia powódce warunków

pracy. W toku prawie czteroletniego, a więc wyjątkowo długotrwałego postępowania, Sądy obu instancji zgromadziły w sprawie bardzo obszerny materiał dowodowy, obejmujący również - wbrew twierdzeniu wnoszącego kasację - dowód z przesłuchania w dniu 8 listopada 1994 r. w charakterze strony Zofii K. - prezesa zarządu pozwanej Spółdzielni. Materiał ten odnosi się do wszystkich aspektów sprawy istotnych dla jej rozstrzygnięcia i został oceniony w sposób nie sprzeciwiający się zasadzie swobodnej oceny dowodów. Sąd Wojewódzki miał pełne podstawy do twierdzenia, że wprawdzie z poprzedniej obsady sklepu [...] utrzymały się po zmianie jego kierownika jedynie 3 osoby, a ogólna liczba zatrudnionych zmniejszyła się z 15 do 13 pracowników, lecz wszystkie pozostałe pracownice, tzn. nie włączone do nowej załogi tego sklepu, zostały przeniesione do innych jednostek organizacyjnych Spółdzielni. Nie była to więc redukcja, ale reorganizacja, czy też racjonalizacja zatrudnienia, spowodowana nie tyle dążeniem do poprawy ekonomicznych wyników sklepu [...], ile pozostawieniem jego nowemu kierownikowi pełnej swobody w doborze personelu i brakiem zgody tegoż personelu na objęcie powódki umową o wspólnej odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikom z obowiązkiem wyliczenia się. Wypowiedzenie powódce warunków pracy nie można zatem ocenić jako dokonanego wyłącznie z przesłanek określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), tym bardziej, iż umowa o współodpowiedzialności materialnej nie stanowi dla przedsiębiorstw obrotu towarowego jedynej formy dochodzenia od pracowników kompensacji szkody w powierzonym im mieniu. Pozwana mogła też poza sklepem [...] zaoferować powódce pracę równorzędną pod względem charakteru i warunków jej wykonywania.

Brak zgody nowego personelu sklepu [...] na dalsze zatrudnianie w nim powódki, jako współprzyczynę konieczności wypowiedzenia jej warunków pracy, wskazał zresztą zarząd pozwanej Spółdzielni w piśmie z dnia 17 listopada 1993 r., w którym o swym zamiarze poinformował komisję zakładową NSZZ "Solidarność". Pismo to wszczyła procedurę spornego wypowiedzenia zmieniającego, więc Sąd Wojewódzki słusznie przypisał mu decydujące znaczenie pomimo - co zarzuca wnoszący kasację, a co w sprawach pracowniczych jest standardem - podpisania go tylko

przez jednego członka zarządu, skądinąd prezesa, czyli kierownika zakładu pracy. Argument pracodawcy o zamierzonej racjonalizacji zatrudnienia, polegającej na jego zmniejszeniu między innymi o 2 osoby w sklepie [...] powołał Sąd Wojewódzki za odpowiedzią na pozew i w tym celu nie musiał - jak tego oczekuje wnoszący kasację - sięgać ponadto do protokołu [...] z posiedzenia zarządu pozwanej w dniu 14 września 1993 r. Wspomniane zamierzenie racjonalizacyjne uznał jednak Sąd Wojewódzki "co najwyżej" za współprzyczynę wypowiedzenia powódce warunków pracy, która to ocena jest nieporównanie bardziej przekonująca niż zaprezentowany w kasacji pogląd, że jedyną przyczyną była - wynikająca z protokołu posiedzenia zarządu w dniu 14 września 1993 r. - racjonalizacja zatrudnienia, która w piśmie skierowanym w dniu 17 listopada 1993 r. do komisji zakładowej doznała jedynie "słownego rozwinięcia".

Jeżeli w przedmiotowej sprawie nie znalazł zastosowania przepis art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., to na dokonanie niekorzystnej dla powódki jednostronnej zmiany warunków jej pracy pozwana powinna uzyskać zgodę zakładowej organizacji związkowej. Powódka była bowiem członkiem komisji zakładowej działającego w Spółdzielni NSZZ "Solidarność" i z tego tytułu podlegała szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Powołany przepis stanowi wprawdzie, że wspomniana zgoda ma być wyrażona przez "zarząd zakładowej organizacji związkowej", ale wymaganie to nie odnosi się do nazwy, tylko do funkcji spełnianych przez kompetentny organ związkowy. Powinien to więc być organ, który niezależnie od swej nazwy realizuje w danej organizacji związkowej funkcję zarządzania jej sprawami.

Tak rozumianą funkcję zarządu w organizacjach zakładowych NSZZ "Solidarność" pełni w myśl § 26 statutu komisja zakładowa, która może powołać swoje prezydium przekazując mu część własnych kompetencji. Prezydium jest zatem fakultatywnym organem wykonawczym komisji zakładowej o kompetencjach zależnych od jej każdorazowej uchwały. Pomimo wyłonienia prezydium, może więc komisja zakładowa zachować dla siebie działającej in gremio (in pleno), a więc w pełnym składzie, kompetencję do wyrażania wobec pracodawcy stanowiska w sprawach zamierzonego przezeń rozwiązania lub zmiany treści umowy o pracę zarówno wobec ogółu

reprezentowanych pracowników, jak też tylko np. wobec członków komisji zakładowej i (lub) członków komisji rewizyjnej. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy funkcyjnych członków związku przysługuje jednak z tytułu uczestnictwa w zarządzaniu sprawami związkowymi lub z tytułu sprawowania wewnątrzwiązkowej kontroli nad sprawowaniem owego zarządu, a więc niezależnie od tego, czy powołane zostało prezydium komisji zakładowej i jakie przydzielono mu kompetencje. Innymi słowy, wspomniana ochrona przysługuje również tym spośród członków komisji zakładowej, którzy nie są równocześnie członkami jej prezydium. Popaść w konflikt z pracodawcą, a tym samym potrzebować szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, można bowiem przy okazji realizowania każdej ze związkowych kompetencji.

O zgodę na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z członkiem komisji zakładowej, względnie z członkiem zakładowej komisji rewizyjnej, a także na niekorzystną dla nich zmianę treści stosunku pracy, musi więc pracodawca wystąpić do komisji zakładowej. Jednakże skuteczna będzie również zgoda udzielona przez prezydium komisji zakładowej, gdyż pracodawca nie jest upoważniony do badania zasad podziału związkowych kompetencji pomiędzy komisją i jej prezydium, a domniemanie przemawia za działaniem organów związku zgodnie z jego wewnętrznym prawem. Pracodawca nie może natomiast poprzestać na zgodzie udzielonej mu w jakiegokolwiek formie przez przewodniczącego komisji zakładowej.

Z wyżej podanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł, jak w sentencji.

=====