

Wyrok z dnia 7 grudnia 1999 r.

I PKN 654/99

Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji przysługuje tylko pracownikowi wybranemu do zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Przewodniczący: SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 1999 r. sprawy z powództwa Piotra K. przeciwko [...] Spółce Węglowej Kopalni Węgla Kamiennego „Z.” w L. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach-Ośrodka Zamiejscowego w Rybniku z dnia 30 lipca 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Tychach z dnia 10 lutego 1997 r. [...] i sprawę przekazał temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Tychach wyrokiem z dnia 10 lutego 1997 r. [...] oddalił powództwo Piotra K. przeciwko [...] Spółce Węglowej SA w T. – Kopalni Węgla Kamiennego „Z.” w L. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w okresie po dniu 14 października 1996 r. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Pracy powołał się na ustalenie poniższego stanu faktycznego sprawy.

Powód Piotr K. jest od wielu lat pracownikiem pozwanej Kopalni, przy czym zajmuje się głównie działalnością związkową, pełniąc ostatnio funkcję przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej WZZ „Sierpień 80”. Komisja Zakładowa tegoż Związku w piśmie z dnia 29 maja 1996 r. wystąpiła do pracodawcy o oddelegowanie powoda oraz Krzysztofa Ż. do etatowej pracy w zarządzie od dnia 20 maja 1996 r. do końca kadencji, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na co uzyskała

zgoda zastępcy dyrektora do spraw pracowniczych. Zgoda ta została jednak przez stronę pozwaną cofnięta przy piśmie z dnia 18 września 1996 r., przy czym decyzję tę poprzedzono wystąpieniem do zarządu Komisji Zakładowej o przedłożenie dokumentów potwierdzających fakt, że powód z wyboru pełni swą funkcję, co zakwestionowały władze innych organizacji związkowych działających w Kopalni. Konsekwencją cofnięcia oddelegowania i niepodjęcia pracy przez powoda było zaprzestanie wypłacania mu wynagrodzenia po dniu 14 października 1996 r.

W świetle tych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że po cofnięciu stałego oddelegowania do działalności związkowej powód był obowiązany przystąpić do wykonywania pracy. Skoro tego nie uczynił, to nie ma prawa do wynagrodzenia, które przysługuje jedynie za pracę wykonaną, zaś za czas niewykonywania pracy tylko wówczas pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, gdy przepisy Kodeksu pracy lub przepisy szczególne tak stanowią (art. 80 KP).

Apelację wniesioną od tego orzeczenia przez powoda uwzględnił Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach-Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku, który wyrokiem z dnia 30 lipca 1997 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że od strony pozwanej zasądził na rzecz powoda kwotę 6.210,55 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 1997 r. jako równowartość wynagrodzenia za pracę w okresie od dnia 14 października do dnia 31 grudnia 1996 r. oraz nagrody za 1996 r. z okazji Dnia Górnika. W uzasadnieniu swego wyroku Sąd Wojewódzki stwierdził, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji zostało oparte na błędnej wykładni przepisów art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) i § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336). Pierwszy z tych przepisów stanowi, że prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje działaczom związku proporcjonalnie do liczby jego członków zatrudnionych w danym zakładzie. Przepis § 4 ust. 1 rozporządzenia stanowi natomiast, że pracodawca jest na wniosek zakładowej organizacji związkowej obowiązany zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji, jeżeli w swym wniosku wykaże ona zaistnienie ustawowych przesłanek takiego zwolnienia.

Z przepisów tych – zdaniem Sądu Wojewódzkiego – wynika, że zwolnienia od pracy udzielonego w trybie art. 31 ust. 1 ustawy związkowej pracodawca nie ma możliwości cofnąć. Jest ono bowiem udzielane na okres kadencji, przy czym o ewentualnym ustaniu okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia powinien pracodawcę poinformować zarząd zakładowej organizacji związkowej. Dopiero w takiej sytuacji pracownik ma zgodnie z przepisem § 5 rozporządzenia obowiązek przystąpienia do pracy.

Kasację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zarzucając „naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a także naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy” i domagając się na tej podstawie uchylecia zaskarżonego orzeczenia oraz „utrzymania w mocy” wyroku Sądu pierwszej instancji. Ten ogólnikowy zarzut został w uzasadnieniu skargi skonkretyzowany przez odwołanie się do art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r., jak też do bliżej nie określonych postanowień statutu WZZ „Sierpień 80”. Z przepisów ustawy i rozporządzenia skarżący wyprowadza wniosek, że uprawnienie do płatnego zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy w celu poświęcenia się działalności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje jedynie pracownikowi spełniającemu prawem określone przesłanki, a więc powołanemu w statutowo przewidzianym trybie do składu tego organu związku. Pracodawcy nie wolno więc udzielić zwolnienia od pracy osobie nie spełniającej ustawowych warunków, podobnie jak może cofnąć bezzasadnie udzielone zwolnienie, co „wynika z istoty instytucji zwolnienia od pracy”. W przeciwnym razie dochodziłoby do „ewidentnego nadużycia praw podmiotowych przez pracowników, tzn. nieświadczenia pracy przez osoby, którym wspomniane uprawnienie nie przysługuje”.

Skarżący podniósł też, że przyjąwszy błędne założenie o niedopuszczalności cofnięcia działaczowi związkowemu zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy, Sąd drugiej instancji nie badał przesłanek podjęcia takiej decyzji przez pracodawcę, a sprowadzających się do zakwestionowania wyboru powoda na funkcję przewodniczącego komisji zakładowej WZZ „Sierpień 80”. Sąd Wojewódzki nie odniósł się w szczególności do kwestii, czy na tle postanowień statutu powołanego Związku, że wszystkie jego władze pochodzą z wyboru, dopuszczalne jest stosowanie zasady „koptacji”.

Ponadto skarżący wyraził pogląd, że Sąd powinien z urzędu wziąć pod uwagę

i na płaszczyźnie zasad współżycia społecznego ocenić działalność powoda, który na terenie kopalni prowadzi swoiste „pieniactwo związkowe”. Zaniechanie takiej oceny jest „naruszeniem przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna o tyle, o ile zaskarżonemu wyrokowi zarzuca błędną wykładnię przepisu art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Sąd drugiej instancji przyjął bowiem, że jeżeli pracodawca udzieli pracownikowi w trybie tego przepisu zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy, to przez okres kadencji zarządu zakładowej organizacji związkowej zwolnienia tego nie może cofnąć. O ustaniu okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze wspomnianego zwolnienia informuje pracodawcę zarząd zakładowej organizacji związkowej i dopiero wówczas pracownik ma obowiązek przystąpienia do pracy (§ 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy, Dz.U. Nr 71, poz. 336). W konsekwencji takiej wykładni powołanych przepisów Sąd Wojewódzki jako bezprzedmiotowe potraktował przesłanki, którymi przy cofnięciu zwolnienia udzielonego powodowi kierował się skarżący pracodawca, marginalnie ponadto zaznaczając, że wniosek o udzielenie zwolnienia do działalności związkowej musiał odpowiadać wymaganiom z § 4 ust. 2 rozporządzenia, „skoro na oddelegowanie dwóch pracowników wyraził zgodę zastępca dyrektora kopalni do spraw pracowniczych”.

Tymczasem Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów podjętej w dniu 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 17, poz. 541) wyjaśnił, że pracownik jest, zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy obowiązany przystąpić do pracy w odpowiednim wymiarze, a więc ograniczyć zakres korzystania z udzielonego mu przez pracodawcę zwolnienia od pracy, także wówczas, gdy zarząd zakładowej organizacji związkowej nie poinformował pracodawcy o zmianie okoliczności uzasadniających udzielenie takiego zwolnienia. W motywach tej uchwały podkreśla się, że wprawdzie pracodawca jest związany treścią wniosku zakładowej organizacji zwią-

kowej co do osoby (osób), której ma być udzielone zwolnienie, ewentualnego „podziału” limitu zwolnień między większą liczbę osób, czasu zwolnienia (kadencji), a także zachowania (bądź niezachowania) prawa do wynagrodzenia, lecz nie wyklucza to prawa weryfikacji wniosku pod względem jego zgodności z bezwzględnie obowiązującym prawem. Pracodawca może zatem sprawdzać, czy osoby wymienione we wniosku zostały wybrane do zarządu zakładowej organizacji związkowej i czy ich liczba (lub rozmiar zwolnienia) odpowiada ustawowo określonej liczbie członków związku zatrudnionych w danym zakładzie pracy. Pracownik objęty wnioskiem nie udziela bowiem sam sobie zwolnienia, które prowadzi do istotnej modyfikacji treści stosunku pracy, co aktualizuje się jako przedmiot obowiązku pracodawcy tylko w razie spełnienia przesłanek określonych w przepisie art. 31 ust. 1 ustawy.

Z powołanego wyżej przepisu nie sposób zdaniem Sądu Najwyższego wnioskować, iżby pracownik mógł wbrew woli pracodawcy nie świadczyć pracy, a nawet otrzymywać wynagrodzenie bez wykonywania pracy pomimo braku wspomnianych przesłanek. To samo dotyczy zmiany, względnie ustania okoliczności (faktów) warunkujących udzielenie zwolnienia, np. wskutek wygaśnięcia mandatu członka zarządu zakładowej organizacji związkowej, jej rozwiązania lub też istotnej zmiany liczby członków, niezależnie od tego, czy zarząd – zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia – zawiadomi o tym pracodawcę. Pracownik jest wówczas obowiązany podjąć pracę, a pracodawca może się tego od niego domagać w trybie stosownych poleceń.

Trafne poglądy wyrażone w prezentowanym orzeczeniu są adekwatne również wobec przedmiotowej sprawy, chociaż jej stan faktyczny wykazuje różnice w porównaniu do stanu faktycznego, który wywołał uchwałę powiększonego składu sędziowskiego. Tamta sprawa dotyczyła bowiem obniżenia się liczby członków związku poniżej prawnie doniosłej granicy 150 osób, podczas gdy tu chodzi o kwestię podstawy objęcia przez powoda funkcji przewodniczącego komisji zakładowej. Liczba członków związku to rzecz zobiektywizowana, ale taki sam charakter ma w istocie odpowiedź na pytanie, czy do swej związkowej funkcji powód doszedł ustawowo przewidzianą drogą wyboru, czy też w innym trybie, nie dającym pracownikowi uprawnienia do ubiegania się o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy i nie aktualizującym po stronie jego pracodawcy obowiązku udzielenia takiego urlopu. Dopiero po ustaleniu faktu zaistnienia samego wyboru może się pojawić ocenna kwestia dokonania go zgodnie z postanowieniami statutu lub innego wewnątrzwiązkowego prawa, a także kwalifikowania wpływu ewentualnych naruszeń tego prawa z punktu

widzenia ważności dokonanego wyboru.

Powyższe oceny i kwalifikacje powinny być w zasadzie dokonywane przez sądy właściwe w sprawach dotyczących rejestracji związków zawodowych, które to sprawy są zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych rozpatrywane w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. Dotyczy to jednak „z natury rzeczy” tylko samodzielnych związków zawodowych, podlegających wpisowi do rejestrów prowadzonych przez sądy okręgowe właściwe miejscowo ze względu na siedzibę związku bądź przez Sąd Okręgowy w Warszawie – gdy chodzi o ogólnokrajowe związki międzybranżowe i ogólnokrajowe zrzeszenia międzybranżowe (§ 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 sierpnia 1991 r. w sprawie postępowania dotyczącego rejestracji związków zawodowych, Dz.U. Nr 77, poz. 340). W tym bowiem wypadku związek zawodowy jest obowiązany w terminie 14 dni składać wnioski o wpisanie do rejestru sądowego osób wybranych zgodnie ze statutem w skład organu uprawnionego do reprezentowania związku (§ 7 ust. 2 powołanego rozporządzenia).

W rejestrach sądowych nie figurują natomiast, a tym samym nie wnioskuje o wpisanie do nich członków swoich władz, jednostki organizacyjne danego związku, choćby jego statut przyznawał im osobowość prawną (art. 13 pkt 7 ustawy o związkach zawodowych) i przewidywał różnorakie wpisy do rejestrów związkowych. Kontrolę legalności wyboru władz takiej jednostki organizacyjnej związku (np. przewodniczącego lub członków komisji zakładowych WZZ „Sierpień 80”) musi zatem w razie sporów z zakresu prawa pracy (np. sprawy o prawo do zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy w celu prowadzenia działalności związkowej) przeprowadzić sąd pracy. W toku tej kontroli sąd kieruje się dyrektywą poszanowania autonomii związku w sferze jego statutowej działalności, w tym zwłaszcza określania zasad sprawowania związkowych funkcji (art. 10 ustawy), lecz nie wyklucza to uznania, że określona uchwała związkowa nie zaktualizowała wobec pracodawcy obowiązku płatnego oddelegowania pracownika do aktywności związkowej, gdyż była to w sensie prawnym tzw. uchwała nieistniejąca (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1998 r., I CKN 563/97, OSNC 1998 r. Nr 12, poz. 205).

W tym miejscu należy jeszcze zauważyć, że pracodawca może wprawdzie udzielać pracownikom świadczeń wykraczających poza ramy minimalnych standardów określonych przez przepisy prawa pracy, lecz tej zasady nie sposób mechanicznie odnosić do urlopów na działalność związkową. Taki urlop mogą bowiem „z istoty

rzeczy” otrzymać jedynie pracownicy wybrani do zarządów zakładowych organizacji związkowych, a poza tym pracodawca jest obowiązany jednakowo traktować wszystkie związki zawodowe (art. 1 ust. 3 ustawy), więc nie mógł stwarzać przywilejów dla zakładowej struktury WZZ „Sierpień 80”.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC orzekł jak w sentencji.

=====