

Wyrok z dnia 13 kwietnia 2000 r.

I PKN 597/99

Wobec tymczasowych komisji zakładowych NSZZ "Solidarność" należy - z zastrzeżeniem odmiennych postanowień ustawy lub nie naruszających jej postanowień statutowych - stosować w drodze analogii przepisy o tworzeniu związków zawodowych. Z ochrony przed zwolnieniem z pracy w okresie poprzedzającym wybór statutowych władz zakładowej organizacji może korzystać zatem jedynie od 3 do 7 osób stanowiących przedstawicielstwo odpowiednio większej liczby inicjatorów powołania tej struktury związkowej.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 2000 r. sprawy z powództwa Zbigniewa M., Janusza Z. i Teresy M. przeciwko „N.” Sp. z o.o. w B. o przywrócenie do pracy i ekwiwalent za urlop, na skutek kasacji powódki Teresy M. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 24 czerwca 1999 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od powódki Teresy M. na rzecz Spółki z o.o. „N.” w B. kwotę 100 zł (słownie: sto) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Opolu wyrokiem z dnia 23 grudnia 1998 r. [...] przywrócił powodów Zbigniewa M. oraz Janusza Z. do pracy w pozwanej Spółce z o.o. „N.” w B. i zasądził na ich rzecz za czas pozostawania bez pracy odpowiednio kwoty 7.101 oraz 8.203,20 zł, natomiast na rzecz powódki Teresy M. zasądził kwotę 4.819 zł tytułem odszkodowania za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy. Dalej idące żądania powodów zostały oddalone. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na dokonanie następujących ustaleń faktycznych.

Powód Zbigniew M. był u strony pozwanej zatrudniony na podstawie bezterminowej umowy o pracę z dnia 5 sierpnia 1997 r. na stanowisku operatora linii produkcyjnej – panelu sterowania. Bezpośrednim przełożonym powoda zarówno w trakcie szkolenia w Norwegii, jak też pracy w kraju, był kierownik zmiany Klaudiusz K. Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1.183,50 zł. W dniu 22 maja 1998 r. powód świadczył pracę na drugiej zmianie od godz. 14⁰⁰ do godz. 22⁰⁰. Powód Janusz Z. był natomiast przez stronę pozwaną zatrudniony na czas nie określony od dnia 27 stycznia 1997 r., ostatnio na stanowisku operatora linii produkcyjnej z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1.367,20 zł. W dniu 22 maja 1998 r. powód miał wykonywać pracę na drugiej zmianie. Powódka Teresa M. pracowała z kolei u strony pozwanej od dnia 17 grudnia 1996 r. do dnia 30 czerwca 1998 r. w ramach bezterminowej umowy o pracę na stanowisku asystenta do spraw personalnych; z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1.606,33 zł. Do zakresu obowiązków powódki należało między innymi sporządzanie list płac, naliczanie zasiłków chorobowych, opiekuńczych i rodzinnych, prowadzenie spraw pracowniczych, w tym urlopów wypoczynkowych, jak też przygotowywanie sprawozdań statystycznych. Do dnia 31 grudnia 1997 r. pozwany pracodawca zatrudniał dwie asystentki do spraw personalnych, z identycznym zakresem obowiązków. W kwietniu 1998 r. na stanowisko kierownika działu personalnego, nie obsadzone od września 1997 r., zatrudniona została Bożena M. W strukturze organizacyjnej oraz w budżecie działu personalnego pozwanej Spółki przewidziano tylko jedno stanowisko asystenta. Zarządzenie dyrektora naczelnego z dnia 5 lutego 1998 r. w sprawie wprowadzenia schematu organizacyjnego Fabryki N. zostało wraz z nową strukturą przekazane do wykonania dyrektorowi finansowemu firmy, nadzorującemu od listopada 1997 r. pracę działu personalnego. Zmniejszenie zatrudnienia w tym dziale wiązało się z zakończeniem procesu inwestycyjnego oraz zmniejszeniem liczby pracowników zatrudnionych przy budowie z 300 do 120 osób.

Powódka Teresa M. miała słabą wiedzę merytoryczną i w swojej pracy popełniała wiele błędów. Sporządzane przez nią pisma do różnych instytucji wymagały kilkakrotnych poprawek. Pozwany pracodawca zwracał powódce ustne uwagi na te nieprawidłowości, a w sierpniu 1997 r. uczynił to pisemnie. W dniu 12 marca 1998 r. powódka otrzymała porządkową karę upomnienia za powtarzające się błędy w listach płac. W styczniu 1998 r. dyrektor finansowy oświadczył powódce, że kształt organizacyjny działu personalnego ustali jego kierowniczką. Struktura organizacyjna

pozwaney została wywieszona na tablicy ogłoszeń. W związku ze zwolnieniem wypłacono powodce odprawę. Nikt inny nie został zatrudniony na jej miejsce, przy czym asystentka utrzymana w zatrudnieniu ma wyższe wykształcenie, włada językiem angielskim, jest samodzielna i operatywna oraz szybko wykonuje zlecone jej czynności.

Powodowie Zbigniew M. i Janusz Z. zostali z grupy pracowników zatrudnionych przy budowie fabryki przesunięci do grupy pracowników produkcyjnych, co było traktowane jako wyróżnienie. Powód Janusz Z. zlecone mu czynności wykonywał prawidłowo, nie odmawiał jakiegokolwiek pracy, ale też nie pracował ze szczególną starannością. Zastrzeżenia kierownika zmiany dotyczyły wszakże tylko małej dyspozycyjności powoda w tzw. wolne soboty, co wyrażało się brakiem zainteresowania pracą w te dni. Powód Zbigniew M. zlecone mu prace wykonywał prawidłowo. Opracowana przezeń instrukcja stanowiskowa została pozytywnie oceniona przez kierownika produkcji. Powód nie był pracownikiem konfliktowym czy też naruszającym dyscyplinę. Pracodawcę denerwował jego spokój i niezbyt szybka realizacja zadań, co jednak nie wpływało na proces technologiczny. Obaj powodowie nie byli karani porządkowo, choć w lutym 1998 r. zaczęły się pojawiać zastrzeżenia co do ich pracy. W tym czasie, tzn. w pierwszym półroczu 1998 r., pozwana Spółka prowadziła rozruch technologiczny, a pracownicy produkcyjni musieli często wykonywać prace zastępcze i porządkowe. Co najmniej od stycznia 1998 r. wśród pracowników „N.” toczyły się rozmowy na temat utworzenia związku zawodowego. Na początku marca 1998 r. trzech pracowników Spółki, w tym obaj powodowie, zgłosiło się do Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Ś.O. po odpowiednie informacje. W trakcie przeprowadzonych rozmów działacze Zarządu Regionu nie odnosili wrażenia, iżby związek zawodowy miał u pozwanego pracodawcy powstać w celu ochrony powodów przed utratą pracy. W dniu 10 maja 1998 r., w obecności Jana K. – członka Prezydium Zarządu Regionu, ukonstytuowała się Tymczasowa Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w Spółce z o.o. „N.” w B. W jej skład weszło 10 członków założycieli, w tym obaj powodowie. Natomiast powódka Teresa M. była wprawdzie nieobecna na zebraniu założycielskim, lecz z jego datą złożyła deklarację przystąpienia do związku, po czym do grona członków Tymczasowej Komisji została przyjęta uchwałą nr 2 jej Prezydium z dnia 16 maja 1998 r. W dniu 19 maja 1998 r. Tymczasowa Komisja Zakładowa została uchwałą [...] Prezydium Zarządu Regionu wpisana do rejestru związkowego. Na podstawie wyborów przeprowadzonych w dniu 14 czerwca 1998 r. przewodniczącym Komisji Zakładowej został powód Janusz Z., wiceprzewodniczącym – powód Zbi-

gniew M., zaś skarbnikiem – powódka – Teresa M.

Wypis z rejestru organizacji związkowych Zarządu Regionu został przez powodów przedłożony pozwanemu pracodawcy po wręczeniu im oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę. Pisma w sprawie wypowiedzenia otrzymali powodowie w dniu 22 maja 1998 r. pomiędzy godz. 15⁰⁰ i 16⁰⁰, zaś wspomniany wypis z rejestru związkowego przedłożyli o godz. 16²⁵, co wynika z adnotacji sekretarki dyrektora. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powódce Teresie M. pracodawca wskazał likwidację jej stanowiska pracy. Natomiast wobec powoda Janusza Z. przyczynę tę stanowiło nienależyte wywiązywanie się z podstawowych obowiązków pracowniczych, a szczególnie brak staranności w wykonywaniu zadań na powierzonym stanowisku, wykonywanie pracy poniżej wymaganych standardów, wywieranie złego wpływu na współpracowników przez opieszałość i niewłaściwy stosunek do pracy, ograniczoną możliwość wykorzystania przy obsłudze procesu technologicznego, a tym samym spowodowanie utraty zaufania przełożonych, którzy nie mogą polegać na powodzie, gdyż jego postawa i sposób pracy nie gwarantują wykonania planów produkcyjnych i założeń przyszłego rozwoju firmy. Przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy powodowi Zbigniewowi M. było wreszcie nienależyte i niezgodne z oczekiwaniami przełożonych wykonywanie obowiązków na powierzonym stanowisku, a zwłaszcza wykonywanie pracy w sposób nieefektywny i źle zorganizowany, nieumiejętność dostosowania się do zmienionych warunków tempa funkcjonowania działu produkcji, brak uniwersalności, wywieranie złego przykładu wobec współpracowników przez niewłaściwy sposób wykonywania zadań, ograniczoną możliwość wykorzystania przy obsłudze procesu technologicznego, spowodowanie utraty zaufania przełożonych przez niemożność polegania na pracowniku, a także przez przejawianie postawy i sposobu pracy nie gwarantujących wykonywania przyszłych planów produkcyjnych. Wszyscy powodowie zostali zobowiązani do wykorzystania bieżącego urlopu wypoczynkowego, poczynając od dnia 25 maja 1998 r. Powódka Teresa M. korzystała z urlopu do dnia 30 czerwca 1998 r., powód Zbigniew M. - do 9 czerwca 1998 r., zaś powód Janusz Z. - do dnia 29 maja 1998 r. Po wyczerpaniu urlopow wypoczynkowych obaj powodowie korzystali do końca czerwca 1998 r, ze zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy. Żadne z trojga powodów nie udowodniło, iżby w okresie udzielonego im urlopu wypoczynkowego pozostawali w gotowości do pracy.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Pracy uznał, że pracodawca naruszył

przepisy o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, więc powodów Zbigniewa M. i Janusza Z., jako członków pierwszej Komisji Zakładowej, należało przywrócić do pracy, natomiast powódce Teresie M. przysługuje jedynie odszkodowanie, skoro do władz związkowych została wybrana w sytuacji, gdy wiedziała o grożącym jej wypowiedzeniu. Oddalenie roszczenia o ustalenie prawa do urlopu wypoczynkowego wynika zaś stąd, że z urlopu tego w 1998 r. powodowie faktycznie skorzystali.

Po rozpoznaniu apelacji wniesionej przez wszystkich troje powodów, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 24 czerwca 1999 r. [...] zmienił zaskarżone orzeczenie w ten tylko sposób, że zasądzoną powódce Teresie M. kwotę 4.819 zł podwyższył do kwoty 5.130 zł oraz oddalił dalej idącą apelację powódki, jak też oddalił apelacje obu powodów, a ponadto zasądził od wszystkich powodów po 50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy podzielił zasadniczo ustalenia poczynione w orzeczeniu pierwszoinstancyjnym, z tym zastrzeżeniem, że powódka nie była członkiem Tymczasowej Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”. Stosunek pracy powódki mógłby więc zacząć podlegać szczególnej ochronie trwałości przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) dopiero od momentu wyboru na funkcję skarbnika Komisji Zakładowej w dniu 14 czerwca 1998 r. Wybór nastąpił więc prawie miesiąc po otrzymaniu oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy. Fakt ten usprawiedliwia ocenę wyboru przez pryzmat art. 8 KP i w konsekwencji kwalifikowanie tego aktu jako naruszającego zasady współzycia społecznego przez próbę udzielenia ochrony pracownikowi, z którym pracodawca chce zasadnie rozwiązać stosunek pracy. Przyczyny wypowiedzenia dokonanego powódce były bowiem rzeczywiste i wynikały z przeprowadzonych przez pracodawcę zmian organizacyjnych, których konieczność została w toku procesu potwierdzona, przy czym nie popełniono też błędu w zakresie wytypowania osoby przewidzianej do zwolnienia. Nie daje się zatem w żaden sposób uzasadnić stanowisko związku zawodowego, który do swego zarządu wybiera osobę znajdującą się w końcowej fazie okresu wypowiedzenia i „w sytuacji, gdy od początku było kilkunastu członków założycieli”. Przed dniem wyboru do Komisji Zakładowej powódka była zatem jedynie członkiem organizacji związkowej, która powstała w dniu 10 maja 1998 r. „i praktycznie w dniu następnym została zarejestrowana”, co wykluczyło ochronę członków ko-

mitetu założycielskiego i dało ją od razu członkom statutowych władz związkowych. Do dnia 14 czerwca 1998 r, przysługiwała zatem powódce jedynie ochrona powszechna, przewidziana w art. 38 § 1 KP. Co prawda, strona pozwana nie przeprowadziła wbrew temu przepisowi konsultacji zamiaru wypowiedzenia powódce stosunku pracy, ale zakładowa organizacja związkowa nie poinformowała pracodawcy o swym ukonstytuowaniu się, jak też nie przedłożyła wykazu pracowników będących jej członkami bądź też podlegających ochronie tego związku. Takie zaniechanie współdziałania z pracodawcą zwalnia go - zdaniem Sądu - z obowiązku określonego w art. 38 KP. Z akt osobowych powódki wynika natomiast, że otrzymywała ona wynagrodzenie w stałej wysokości po 1.710 zł miesięcznie. Odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy bez zgody zakładowej organizacji związkowej przysługuje zatem w kwocie 5.130 zł.

Kasację od powyższego wyroku w części dotyczącej żądania przywrócenia do pracy, zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zarzucając naruszenie przepisów postępowania mogące mieć istotny wpływ na wyrok sprawy, a mianowicie: „art. 233 § 1 w zw. z art. 382 i art. 391 KPC przez dokonanie oceny dowodów bez wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów”, a także „art. 328 § 2 w zw. z art. 391 KPC przez niewskazanie przez Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku na jakich dowodach oparł swoje ustalenia odmienne od Sądu pierwszej instancji, który ustalił, że powódka była członkiem Tymczasowej Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” u pozwanego pracodawcy oraz dlaczego odmówił wiarygodności dowodom powołanym w tym zakresie przez Sąd pierwszej instancji”. Skarżąca zarzuciła też naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie „art. 45 § 2 KP przez zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania zamiast dochodzonego przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i niezastosowanie przepisów art. 45 § 3 KP w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych”, a także „art. 8 KP przez przyjęcie, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niezgodne z zasadami współżycia społecznego”. Na tej podstawie skarżąca domagała się uchylenia odpowiedniej części kwestionowanego orzeczenia i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu kasacji podniesiono w szczególności, że na podsta-

wie dowodów zebranych w sprawie Sąd pierwszej instancji ustalił, że skarżąca została w dniu 16 maja 1998 r., a więc na 6 dni przed otrzymaniem wypowiedzenia, wybrana w skład Tymczasowej Komisji Zakładowej, więc od tego momentu korzystała ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Tymczasem Sąd Okręgowy bez uzupełniającego postępowania dowodowego uznał, że ustalenie to jest błędne, nie wskazując jednak żadnych przesłanek swego wnioskowania. Skarżąca twierdzi ponadto, że jej wypowiedzenie było przez pracodawcę umotywowane jedynie likwidacją zajmowanego stanowiska pracy. Nie chodziło więc o ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, co w świetle utrwalonego orzecznictwa usprawiedliwiłoby ocenę roszczenia o przywrócenie do pracy przez pryzmat klauzuli generalnej z art. 8 KP i ewentualne zasądzenie odszkodowania pomimo zwolnienia skarżącej bez zgody Komisji Zakładowej, o którą pozwany pracodawca nawet nie wystąpił.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż zaskarżony wyrok pomimo częściowo błędnego uzasadnienia jest ostatecznie zgodny z obowiązującym prawem. Chybiony okazał się w szczególności zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisu art. 382 KPC, który stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Na podstawie tego przepisu – w przeciwieństwie do obowiązującego przed 1 lipca 1996 r. unormowania z art. 385 § 2 KPC – sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagałyby ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (tak SN w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 r. nr 7-8, poz. 124). Sąd Okręgowy był zatem władny ustalenie Sądu pierwszej instancji dotyczące przynależności skarżącej do grona członków Tymczasowej Komisji Zakładowej zmienić na podstawie innej oceny wcześniej zebranego materiału, zwłaszcza że nie występowały w sprawie jakieś szczególne okoliczności przemawiające za ponowieniem lub uzupełnieniem odpowiedniej części postępowania dowodowego. Zakwestionowanie faktu wyboru skarżącej w dniu 16 maja 1998 r. do składu Tymczasowej Komisji Zakładowej i ustalenie, że

skarżąca weszła w skład Komisji Zakładowej dopiero w dniu 14 czerwca 1998 r., kiedy to w trakcie wyboru władz związkowych powierzono jej funkcję skarbnika, nie jest przy tym – wbrew twierdzeniom kasacji – dowolne, a więc nie narusza art. 233 § 1 KPC, chociaż odpowiednia część uzasadnienia zaskarżonego rozstrzygnięcia przez sąw – słusznie w kasacji wytkniętą – lakoniczność uchybia wymaganiom z art. 328 § 2 KPC, co jednak pozostało bez wpływu na treść orzeczenia.

Wnoszący przedmiotową kasację zdaje się nie dostrzegać, że struktura związkowa działająca u pozwanego pracodawcy przed dniem 14 czerwca 1998 r. miała charakter tymczasowej komisji zakładowej. Statut NSZZ „Solidarność” stanowi w § 10 ust. 1, że tymczasowa komisja „z datą jej zawiązania i po zarejestrowaniu w zarządzie regionu nabywa praw władzy związkowej”, choć głównym prawem (i zarazem obowiązkiem) tej „władzy” jest przeprowadzenie wyboru „statutowych władz” podstawowej jednostki organizacyjnej, co powinno nastąpić niezwłocznie, lecz nie później niż w ciągu trzech miesięcy od zarejestrowania tymczasowej komisji. Z treści wewnętrzznego prawa związkowego wynika więc, że przed zarejestrowaniem w dniu 19 maja 1998 r. w Zarządzie Regionu Ś.O. nie miała Tymczasowa Komisja Zakładowa przy Spółce z o.o. „N.” w B. jakichkolwiek „praw władzy związkowej”. Nie mogła zatem w dniu 16 maja 1998 r. (bądź wcześniej) skutecznie wyłonić swego prezydium (przyjmując nawet a priori, że § 26 ust. 2 pkt 4 statutu stanowiący, iż „komisja zakładowa może powołać prezydium, któremu przekaze część swoich kompetencji”, stosuje się do zarejestrowanych komisji tymczasowych), zaś prezydium to uchwalić przyjęcie powódki w poczet członków Tymczasowej Komisji.

Członków tymczasowych komisji dotyczy przepis art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), który przewidzianą w ust. 1 i 2 szczególną ochronę trwałości stosunku pracy członków zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej rozciąga na członków komitetu założycielskiego przez okres sześciu miesięcy od jego utworzenia. Komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób jest zaś wybierany przez grupę co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych, która podjęła uchwałę o utworzeniu danego związku i przyjęciu jego statutu (art. 12 ustawy). Członkowie komitetu założycielskiego rekrutują się zatem wyłącznie spośród założycieli związku, chociaż nie wszyscy oni stają się automatycznie członkami wspomnianego komitetu. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje dlatego jedynie założycielom tymczasowej komisji zakładowej, do grona których skarżąca nie należała. Nie-

zależnie więc od wątpliwości, jakie minimum osób ma uprawnienie do utworzenia tymczasowej komisji zakładowej i czy więcej niż 7 spośród nich może korzystać z ochrony przynależnej komitetom założycielskim (wyjaśnienie tych kwestii nie jest jednak konieczne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy), przyjąć należy, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy skarżącej może być z przytoczonych względów wiązana dopiero z faktem wyboru na funkcję skarbnika komisji zakładowej. Takie też stanowisko wyraził Sąd Okręgowy, choć próbował je błędnie uzasadnić. Sąd Okręgowy stwierdził bowiem, że NSZZ „Solidarność” jest już „związkiem zawodowym zarejestrowanym i istniejącym”, więc do tworzenia jego kolejnych podstawowych jednostek organizacyjnych nie ma zastosowania art. 12 ustawy o wybieraniu komitetu założycielskiego. W takim wypadku tymczasowe komisje zakładowe są bowiem na szczeblu zarządu regionu rejestrowane, a zatem szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy podlegają od razu członkowie statutowych władz zakładowej organizacji, czyli jej zarządu i komisji rewizyjnej. Sąd Okręgowy jest jednak w swych poglądach niekonsekwentny. Wybory do statutowych władz Komisji Zakładowej objęły w dniu 14 czerwca 1998 r, również obu powodów, a ich wcześniejsze uprawnienie do ochrony przed zwolnieniem z pracy nie było kwestionowane, choć musiało się wywodzić z wcześniejszego członkostwa w Tymczasowej Komisji, czyli wiązać z faktem powołania (utworzenia) tej podstawowej jednostki organizacyjnej Związku. Na tle statutu NSZZ „Solidarność” nie ma więc podstaw do identyfikowania udziału w statutowych władzach organizacji zakładowej i członkostwa w inicjującej jej powstanie tymczasowej komisji zakładowej. Wobec tej ostatniej należy zatem z zastrzeżeniem odmiennych postanowień ustawy lub nie sprzecznych z nimi norm wewnątrzwiązkowych stosować per analogiam przepisy dotyczące tworzenia związków zawodowych. Oznacza to między innymi, że z ochrony przed zwolnieniem z pracy w okresie poprzedzającym wybór statutowych władz zakładowej organizacji może korzystać jedynie od 3 do 7 osób stanowiących przedstawicielstwo inicjatorów powołania zakładowej organizacji, a więc inicjatorów tych musi być odpowiednio większa liczba.

W świetle dotychczasowych rozważań chybiony okazuje się również zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w powiązaniu z art. 45 § 3 KP przez uznanie, że przywrócenie skarżącej, jako skarbnika komisji zakładowej NSZZ „Solidarność”, zwolnionego bez zgody komisji z pracy na stanowisku asystenta do spraw personalnych, byłoby naruszeniem klauzul generalnych z art. 8 KP. Sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenia do

pracy może bowiem być nie tylko – jak twierdzi kasacja – domaganie się go przez pracownika, który dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Tak samo należy ocenić żądanie pracownika, który spotkał się wcześniej z uzasadnionym wypowiedzeniem stosunku pracy, po czym w celu obezwładnienia tego wypowiedzenia wyraził zgodę na wybór do zarządu zakładowej organizacji związkowej. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 509/98 (OSNAPiUS 2000 r. Nr 4, poz. 133), a jego tezę i motywy akceptuje również skład rozpoznający niniejszą sprawę.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====