

Wyrok z dnia 10 stycznia 2002 r.

I PKN 790/00

Międzyzakładową organizacją związkową (art. 34 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854) jest tylko taka struktura NSZZ "Solidarność", która zakresem swego działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2002 r. sprawy z powództwa Mirosława M. i Tomasza P. przeciwko M. Spółce z o.o. w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 2 czerwca 2000 r. [..]

1) z m i e n i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Poznaniu z dnia 16 marca 2000 r. [..] i oddalił powództwo;

2) zasądził od każdego z powodów na rzecz strony pozwanej po 200 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Poznaniu wyrokiem z dnia 16 marca 2000 r. [..] przywrócił powodów Mirosława M. i Tomasza P. do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w pozwanej Spółce z o.o. „M.” w K. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne i ich prawną kwalifikację.

Powodowie Mirosław M. i Tomasz P. byli w Przedsiębiorstwie Usługowo-Produkcyjnym „J.I.” S.A. w T.P. zatrudnieni odpowiednio od dnia 11 października 1993 r. oraz od 9 września 1991 r. Firma ta w związku ze swą likwidacją wypowiedziała powodom umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 czerwca 1999 r. W dniu 26 marca 1999 r. zawarte zostało „Po-

rozumienie” określające zasady i uprawnienia pracowników PUP „J.I.” S.A. w związku z przejściem przez „M.” Sp. z o. o. Na mocy tego porozumienia pozwana zobowiązała się do zagwarantowania pracownikom „J.I.” takich uprawnień jak przy zastosowaniu art. 23¹ k.p. Powodowie zostali u strony pozwanej zatrudnieni na podstawie umów o pracę z dnia 24 maja 1999 r., a już w dniu 7 czerwca 1999 r. pracodawca skierował do nich wypowiedzenie obniżające dotychczasową wysokość wynagrodzenia. W uzasadnieniu tej decyzji powołano się na „zmniejszenie funduszu płac ze względu na niskie wyniki finansowe zakładu w T.P.”.

Powodowie nie przyjęli nowych warunków płacy w związku z czym ich umowy uległy rozwiązaniu z dniem 30 września 1999 r. W chwili otrzymania wypowiedzenia zmieniającego powodowie byli członkami zarządu Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” działającej przy PUP „J.I.” S.A. w T.P. oraz „M.” Sp. z o. o.- Zakład Zaplecza Technicznego w T.P. Międzyzakładowa organizacja związkowa została powołana w dniu 24 maja 1999 r. i zarejestrowana w zarządzie Regionu W. NSZZ „Solidarność” w dniu 28 maja 1999 r. [...]. Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca wiedział o istnieniu organizacji związkowej w zakładzie w T.P., więc dokonując powodom wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy naruszył art. 38 k.p. oraz art. 32 ust.1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

Apelację strony pozwanej oddalił Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 2 czerwca 2000 r. [...]. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Okręgowy podniósł, że pozwany pracodawca wiedział o istnieniu w „J.I.” zakładowej organizacji związkowej, gdyż w dniu 26 marca 1999 r. zawarł z nią porozumienie w sprawie zatrudnienia pracowników jak przy zastosowaniu art. 23¹ k.p. Przed dokonaniem powodom wypowiedzenia zmieniającego powinien więc dla zachowania należytej staranności podjąć przynajmniej próbę ustalenia czy są oni członkami i jakiej ewentualnie organizacji związkowej. W każdym razie oficjalną informację o przynależności powodów do organizacji związkowej obejmującej swym zasięgiem Zakład Zaplecza Technicznego w T.P. pracodawca otrzymał zanim rozpoczęło biec wypowiedzenie zmieniające, a zatem mógł cofnąć swą decyzję i ewentualnie podjąć takie kroki po uzyskaniu zgody zarządu Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”. Przepis art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych ma gwarancyjny charakter, więc wyinterpretowana z niego norma prawna musi członkom zarządu i komisji rewizyjnej zakładowych czy między-

zakładowych organizacji związkowych zapewniać rzeczywistą, a nie pozorną ochronę. Pracodawca nie może więc uchylić się od respektowania tej ochrony tylko dlatego, że w dacie wręczenia wypowiedzenia zmieniającego, co nastąpiło niespełna miesiąc po zawarciu umowy, nie otrzymał oficjalnego zawiadomienia o istnieniu organizacji związkowej.

Sąd Okręgowy przyznał, że Zakład Zaplecza Technicznego w T.P. jest w strukturze Spółki „M.” z siedzibą w K. wyodrębniony w tym sensie, iż mieści się w innej miejscowości niż pozostałe zakłady, zakres jego działalności nie pokrywa się z przedmiotem działalności głównego przedsiębiorstwa w K., a poza tym został przejęty od PUP „J.I.” S.A., przy czym pracodawca zawierając z jego pracownikami nowe umowy o pracę zapewnił im inne uprawnienia niż reszcie załogi. Zakład w T.P. nie miał „samodzielności kadrowej”, a więc nie mógł być traktowany jako zakład pracy w rozumieniu art. 3 k.p. Tego wszakże nie wiedzieli pracownicy, którzy działając w dobrej wierze i na podstawie zewnętrznych oznak pracodawcy uznali, że chodzi tu o odrębny zakład w rozumieniu przepisów prawa pracy, wobec czego nie przewidywali, iż skutek przejęcia przez inny podmiot gospodarczy mogą utracić ochronę przysługującą im dotąd na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Skoro jednak organizacja związkowa działająca w Zakładzie Zaplecza Technicznego w T.P. przed przejęciem przez stronę pozwaną „została w istocie pozbawiona możliwości odpowiedniego dostosowania struktury związku do nowej sytuacji”, to twierdzenie, że w chwili dokonywania wypowiedzenia zmieniającego nie przysługiwała powodom „żadna ochrona związkowa byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego”.

Kasację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zarzucając błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 38 § 1 k.p. i art. 32 ustawy o związkach zawodowych przez uznanie, że pracodawca był obowiązany do konsultacji i uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej na dokonanie powodom wypowiedzenia zmieniającego warunki wynagradzania, jak też przepisu art. 8 k.p. przez uznanie, iż sprzeczne z zasadami współżycia społecznego jest dokonanie powodom wypowiedzenia zmieniającego bez możliwości dostosowania struktur związku zawodowego do nowych warunków działania w Spółce „M.”. Na tej podstawie skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego orzeczenia przez oddalenie powództwa, względnie uchylenia kwestionowanego rozstrzygnięcia i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu w obu sytuacjach kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu kasacji

podniesiono, że o powstaniu międzyzakładowej organizacji związkowej oraz o jej składzie osobowym został pracodawca powiadomiony pismem z dnia 18 czerwca 1999 r., doręczonym w dniu 21 czerwca 1999 r., zaś przedmiotowe wypowiedzenie zmieniające zostało powodom wręczone w dniu 7 czerwca 1999 r. Wspomniana organizacja związkowa nie jest zresztą zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r., gdyż taki status ma - w świetle uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1996 r. I PZP 38/95, OSNAPiUS 1997 nr 5, poz. 101) - tylko taka jednostka organizacyjna związku, która zakresem swego działania obejmuje całe przedsiębiorstwo pracodawcy. Taki sam wniosek wynika też z treści art. 34 ustawy o związkach zawodowych. Wobec struktury związkowej działającej przy Zakładzie Zaplecza Technicznego w T.P. pozwany pracodawca nie miał więc obowiązków, jakie przepisy prawa pracy ustanawiają względem zakładowych organizacji związkowych. Pracodawca wiedział poza tym, że Zakład Zaplecza Technicznego w T.P. nie przejął w trybie art. 23¹ k.p., tylko na nowo przyjął do pracy pracowników zatrudnionych poprzednio w zakładzie podlegającym likwidacji. Skoro więc nie doszło do odtworzenia w przedsiębiorstwie Spółki organizacji związkowej funkcjonującej w „J.I.”, to skarżący pracodawca nie konsultował zamiaru dokonania powodom wypowiedzenia zmieniającego warunki wynagrodzenia za pracę. Skarżący nie pozbawił też pracowników - wbrew sugestii Sądu Okręgowego - możliwości utworzenia struktury związkowej obejmującej swym statusem całą Spółkę „M.”. Powodowie sami zdecydowali o powołaniu międzyzakładowej komisji uwzględniającej jedynie Zakład Zaplecza Technicznego w T.P. i pomijającej koszalińską część przedsiębiorstwa Spółki.

W odpowiedzi na kasację powodowie wnieśli o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi podniesiono w szczególności, że z art. 38 k.p., jak też z art. 30 ust.2¹ ustawy o związkach zawodowych, wynika instrumentalnie, iż staranny pracodawca zamierzający wypowiedzieć stosunek pracy lub dokonać jego wypowiedzenia zmieniającego ma obowiązek ustalenia, czy w jego zakładzie działa związek zawodowy, „choćby przez skierowanie zapytania do organów związku, które prowadzą stosowny rejestr”. W odpowiedzi wyrażono też pogląd, że porozumienie z dnia 26 marca 1999 r. o stosowaniu wobec pracowników zlikwidowanego „J.I.” i następnie przyjętych do pracy w Spółce „M.” zasad wynikających z art. 23¹ k.p. oznacza zapewnienie powodom ochrony trwałości ich stosunku pracy wynikającej z przepisów ustawy o związkach zawodowych.

Ochrona ta obejmuje przy tym nie tylko moment dokonania wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, ale także cały okres wypowiedzenia, więc jeśli o powołaniu organizacji związkowej pracodawca dowiedział się po złożeniu oświadczenia woli o obniżeniu powodów ich wynagrodzenia, to powinien je następnie cofnąć. Zaniesienie tego jest zachowaniem bezprawnym, jak też sprzecznym z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie, gdyż usprawiedliwione okazały się jej podstawy. Z niespornych okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy jasno bowiem wynika, że działająca u strony skarżącej związkowa struktura organizacyjna pod nazwą Międzyzakładowa Komisja NSZZ „Solidarność” przy PUP „J.I.” S.A. w T.P. oraz „M.” Sp. z o.o. w K. - Zakład Zaplecza Technicznego w T.P., nie była zakładową, ani też międzyzakładową organizacją związkową w rozumieniu ustawodawstwa pracy, w szczególności przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854). Status zakładowej organizacji związkowej w znaczeniu przepisów powołanej ustawy ma bowiem - jak to wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95, OSNAPiUS 1997 r. nr 5, poz. 101) - jedynie taka struktura organizacyjna, która zakresem swego działania obejmuje cały zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, czy też całe przedsiębiorstwo danego pracodawcy (art. 3 k.p.), w tym przedsiębiorstwo składające się z dwóch lub więcej wewnętrznych zakładów (placówek zatrudnienia). Teza ta, aprobowana również przez skład rozpoznający niniejszą kasację, wymagałaby w okolicznościach sprawy rozszerzenia na międzyzakładowe organizacje związkowe, który to charakter w świetle art. 34 ustawy o związkach zawodowych należałoby przypisywać tylko strukturze obejmującej zakresem swego statutu co najmniej dwóch pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.

Tymczasem struktura organizacyjna NSZZ „Solidarność” powołana u strony pozwanej w dniu 24 maja i zarejestrowana przez zarząd Regionu W. w dniu 28 maja 1999 r. objęła swym działaniem jedynie Zakład Zaplecza Technicznego w T.P., a więc tylko część przedsiębiorstwa pozwanego pracodawcy. Nie była to więc zakładowa, ani tym bardziej międzyzakładowa organizacja związkowa w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r., a oceny tej nie zmienia treść wpisu do wewnętrznego

rejestrze związkowego prowadzonego przez zarząd regionu. Nazewnictwo poszczególnych struktur organizacyjnych należy bowiem do sfery związkowej autonomii. Związek może zatem nazwie „międzyzakładowa organizacja związkowa” przypisywać w statucie szerszy zakres niż to czyni ustawodawca (por. § 9 ust.1 pkt.7 statutu NSZZ „Solidarność”); może też stosować nazewnictwo odwołujące się do historycznej poprzedniczki danej struktury związkowej (np. NSZZ „Solidarność” przy PPH „J.I.” S.A. oraz „M.” Spółka z o.o. w K. - Zakład Zaplecza Technicznego w T.P.), choć czynienie użytku ze wspomnianej swobody pozostaje bez wpływu na zakres ustawowych powinności pracodawcy. Innymi słowy, specyficzna nazwa jakiejś struktury związkowej nie może dla pracodawcy zrodzić powinności nie mającej oparcia w powszechnie obowiązującym prawie.

Status jednostki organizacyjnej NSZZ „Solidarność” powołanej u pozwanego pracodawcy nie zaktualizował więc obowiązku uzyskania jej zgody na niekorzystne dla powodów wypowiedzenie zmieniające wysokość ich wynagrodzenia (art. 32 ust. 2 w związku z art. 34 ustawy o związkach zawodowych), czy choćby tylko związkowej konsultacji zamiaru tego wypowiedzenia (art. 38 w związku z art. 42 §1 k.p.). Trafny jest więc kasacyjny zarzut niewłaściwego zastosowania tych przepisów. To samo dotyczy zarzutu naruszenia postanowień art. 8 k.p. Sąd Okręgowy, poza ogólnikową sugestią wyrażoną w motywach kwestionowanego wyroku, nie wykazał bowiem, iżby wśród norm moralnych społeczeństwa budującego podstawy gospodarki rynkowej ukształtował się we wzajemnych relacjach partnerów społecznych nakaz respektowania przez pracodawcę lojalności nie liczącej się z własnym interesem, czy wręcz przekraczającej granice zdrowego rozsądku. Można wprawdzie od pracodawcy wymagać, aby w żaden sposób nie utrudniał realizacji pracowniczych wolności związkowych, ale nie sposób oczekiwać udzielania związkom pomocy w doprowadzaniu ich struktur organizacyjnych do kształtu gwarantującego związkowym działaczom zwiększoną ochronę trwałości ich stosunku pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹⁵ k.p.c. orzekł jak w sentencji, przy czym o kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.

=====