

Wyrok z dnia 9 grudnia 2003 r.

I PK 118/03

Rozwiązanie za wypowiedzeniem na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) stosunku pracy z członkiem rady nadzorczej spółdzielni wymaga zgody tej rady (art. 45 § 6 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze, jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 188, poz. 1848 ze zm.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Krystyna Bednarczyk, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 grudnia 2003 r. sprawy z powództwa Heleny N. przeciwko Spółdzielni Transportu Wiejskiego w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 12 listopada 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Chełmie wyrokiem z 15 maja 2002 r. [...] oddalił powództwo Heleny N. przeciwko Spółdzielni Transportu Wiejskiego w W. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółdzielni od 2 września 1976 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W ostatnim okresie zatrudnienia była członkiem Rady Nadzorczej pozwanej oraz od 1997 r. członkiem związku zawodowego działającego u pracodawcy. W dniu 11 lutego 2002 r. strona pozwana zawiadomiła zakładową organizację związkową reprezentującą

powódkę o tym, że działając w trybie art. 10 ust. 3 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., powoływanej w dalszym ciągu jako ustawa o zwolnieniach grupowych), zamierza wypowiedzieć powódce umowę o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Związek zawodowy nie odpowiedział na pismo pozwanej zawiadamiające o zamiarze zwolnienia powódki. Sąd Rejonowy przyjął, że związek zawodowy znał trudną sytuację ekonomiczną pozwanej, jednak nie godził się na zwolnienia grupowe. Z ustaleń Sądu wynika, że przed zwolnieniem powódki pozwana zatrudniała szesnastu pracowników, spośród których sześciu było członkami Rady Nadzorczej. W dniu 27 lutego 2002 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, wskazując jako przyczynę trudną sytuację ekonomiczną oraz zmniejszenie zatrudnienia. Stosunek pracy powódki ustał 31 maja 2002 r. Do decyzji o likwidacji etatu powódki doprowadził największy spadek zapotrzebowania na pracę na stanowisku, które zajmowała. Według ustaleń Sądu, nikt z pracowników pozwanej zajmujących stanowiska, na których mogłaby ewentualnie pracować powódka, nie znajduje się w wyraźnie lepszej sytuacji materialnej czy rodzinnej.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Rejonowy uznał żądanie powódki za bezzasadne. Spór w rozpoznawanej sprawie dotyczył kwestii naruszenia przez pozwaną przepisu art. 45 § 6 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.) ze względu na brak konsultacji z radą nadzorczą wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zgodnie z art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego, członkowi rady spółdzielni można wypowiedzieć umowę o pracę albo warunki pracy lub płacy tylko w przypadkach, w których Kodeks pracy dopuszcza dokonanie takiej czynności w stosunku do członka zakładowego organu związkowego. Jednakże szczególna ochrona stosunku pracy członków rad nadzorczych spółdzielni ustanowiona w Prawie spółdzielczym podlega ograniczeniom wynikającym z przepisów prawa pracy, w tym przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie członkowi rady nadzorczej spółdzielni umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia wymaga przeprowadzenia konsultacji z radą nadzorczą, gdyż - przy odpowiednim stosowaniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych - to ten organ jest właściwy w takich sytuacjach do wyrażenia opinii lub zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem rady. Inaczej natomiast, w ocenie Sądu Rejonowego, kształtuje się obo-

wiązek konsultacji rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę wynikający z art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie bowiem z tym przepisem, rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikami, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem z mocy przepisów Kodeksu pracy lub przepisów szczególnych, może nastąpić pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. W razie niezgłoszenia sprzeciwu w tym terminie przez organizację związkową, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w drodze wypowiedzenia z przyczyn przewidzianych w art. 1 ust. 1 nie stosuje się trybu postępowania określonego w art. 38 k.p. oraz przepisu art. 41 k.p., z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ust. 2-4, a także przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w art. 6 tej ustawy. W ocenie Sądu Rejonowego, oznacza to, że art. 5 ust. 1 uchyla wszystkie przepisy prawa pracy ustanawiające szczególną ochronę trwałości stosunku pracy, poza wypadkami wymienionymi w art. 6 ustawy.

Sąd Rejonowy uznał, że uprawnienie do wniesienia sprzeciwu w razie zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem należy jedynie do zakładowej organizacji związkowej. Pozwany pracodawca zawiadomił o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką zakładową organizację związkową, która nie wniosła sprzeciwu, co oznacza, że nie naruszył przepisu art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego, ani też innych przepisów prawa pracy regulujących tryb wypowiedzenia umów o pracę. Ponadto, zdaniem Sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa.

Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z 12 listopada 2002 r. [...] oddalił apelację powódki od powyższego wyroku. W apelacji powódka zarzuciła naruszenie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych i art. 45 § 6 ustawy Prawo spółdzielcze.

Oddalając apelację powódki, Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wyprowa-

dził prawidłowe wnioski, uznając, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę z przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy było uzasadnione trudną sytuacją ekonomiczną pozwanej Spółdzielni. Ponadto, Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił, iż sytuacja materialna i rodzinna pracowników zajmujących stanowiska, na których mogłaby ewentualnie pracować powódka, nie jest wyraźnie lepsza od sytuacji powódki, zatem wybór powódki do zwolnienia nie nasuwał wątpliwości. Sąd drugiej instancji podzielił motywy rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, który uznał, że wypowiadając powódce umowę o pracę, strona pozwana nie naruszyła żadnych przepisów o wypowiadaniu umów o pracę. Przepis art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych - mówiący o pracownikach, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem z mocy przepisów Kodeksu pracy lub przepisów szczególnych - dotyczy innych pracowników niż wymienieni w art. 5 i 6, a także art. 10a tej ustawy - dotyczy między innymi członków rad nadzorczych spółdzielni. Zdaniem Sądu Okręgowego, bez względu na to jak została ukształtowana ochrona danej grupy pracowników, możliwość wypowiedzenia umowy o pracę w razie zwolnień indywidualnych uzależniona jest zawsze od niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową i nie narusza to art. 45 § 6 ustawy Prawo spółdzielcze. Ustawa o zwolnieniach grupowych ma natomiast, w ocenie Sądu, status ustawy szczególnej i skoro ustawodawca w art. 10 ust. 3 tej ustawy, przewidując tryb zgłaszania sprzeciwu przez związki zawodowe wskazuje, iż tryb ten dotyczy pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, to nie ma żadnych podstaw do stosowania wykładni rozszerzającej i twierdzenia, że w przypadku członka rady nadzorczej spółdzielni ewentualny sprzeciw winna wnieść rada nadzorcza. Gdyby bowiem ustawodawca chciał tryb zgłaszania sprzeciwu określonego w art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych ukształtować inaczej, na przykład przekazać to uprawnienie innym organom niż związki zawodowe, zapewne uczyniłby to wyraźnie, podobnie jak wyłączył stosowanie art. 10 w stosunku do posłów, senatorów i radnych (art. 10a ustawy o zwolnieniach grupowych). Skoro zaś ustawodawca w art. 10 ust. 3 tej ustawy mówi o pracownikach podlegających szczególnej ochronie, to należy przyjąć, mając na względzie szczególny charakter tej ustawy, iż w przypadku tych wszystkich pracowników organem właściwym do wniesienia sprzeciwu są związki zawodowe, niezależnie od tego, przed jakim organem przeprowadza się konsultację w przypadku „zwykłych” wypowiedzeń umowy o pracę.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powódki, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku i przywrócenia powódki do pracy oraz zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości, pełnomocnik powódki oparł kasację na zarzutach: 1) naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: a) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i z art. 45 § 6 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze przez jego niezastosowanie, pomimo naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę; b) art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 45 § 6 ustawy Prawo spółdzielcze przez błędną wykładnię, polegającą na nieuznaniu rady nadzorczej spółdzielni za podmiot, do którego pracodawca winien skierować zawiadomienie o zamiarze rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikiem będącym członkiem rady nadzorczej spółdzielni; c) art. 47 zdanie 2 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że powódce nie przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy; 2) naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 98 § 1 i 2 k.p.c. przez niezasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu za obie instancje.

Pełnomocnik powódki podniósł, iż w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości, a mianowicie art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 45 § 6 ustawy Prawo spółdzielcze w zakresie wskazania podmiotu, do którego pracodawca jest zobowiązany złożyć zawiadomienie o zamiarze rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie z uwagi na jego członkostwo w radzie nadzorczej spółdzielni.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozstrzygnięcie rozpoznawanej sprawy wymaga przede wszystkim wykładni i ustalenia wzajemnych relacji dwóch przepisów - art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego. Pierwszy z nich stanowi, że rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikami, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem z

mocy przepisów Kodeksu pracy lub przepisów szczególnych, może nastąpić pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu; w razie niezgłoszenia sprzeciwu w tym terminie przez organizację związkową, kierownik zakładu pracy podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania stosunku pracy. Drugi z kolei przewiduje, że członkowi rady spółdzielni można wypowiedzieć umowę o pracę albo warunki pracy lub płacy tylko w wypadkach, w których Kodeks pracy dopuszcza dokonanie takiej czynności w stosunku do członka zakładowego organu związku zawodowego.

Kontrowersja dotyczy tego, jak należy rozumieć przewidziane w art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego wymaganie możliwości wypowiedzenia umowy o pracę członkowi rady spółdzielni „tylko w wypadkach, w których Kodeks pracy dopuszcza dokonanie takiej czynności w stosunku do członka zakładowego organu związku zawodowego”, w sytuacji, w której Kodeks pracy nie reguluje bezpośrednio kwestii przesłanek dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę szczególnie chronionemu działaczowi związkowemu - członkowi organu zakładowej organizacji związkowej oraz w kontekście wymagania „niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową” w razie zwolnień z przyczyn dotyczących pracodawcy pracowników szczególnie chronionych przed rozwiązaniem stosunku pracy, o czym stanowi art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Konstrukcja ochrony trwałości stosunku pracy członków rady nadzorczej spółdzielni opiera się na normach Prawa spółdzielczego oraz normach powszechnego prawa pracy. Podstawę normatywną tej ochrony stanowi art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego. Dosłowne rozumienie art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego utraciło znaczenie. Wykładnia językowa tego przepisu jest nie do przyjęcia ze względu na to, że od chwili wejścia w życie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) Kodeks pracy nie reguluje już w zasadzie ochrony trwałości stosunku pracy członków organów zakładowych organizacji związkowych. Z tej przyczyny przepis ten wymaga wykładni funkcjonalnej - powinien być interpretowany z uwzględnieniem *ratio legis* regulacji dotyczącej ochrony trwałości stosunku pracy członków rady nadzorczej, w powiązaniu z art. 32 ustawy o związkach zawodowych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1993 r., I PZP 13/93, OSNCP 1993 nr 12, poz. 216). Norma zawarta w tym przepisie powinna być odczytana w ten sposób, że odesłanie w niej do norm regulujących możliwość

wypowiadania stosunku pracy członkom zakładowych organizacji związkowych oznacza przede wszystkim zrównanie zakresu tej ochrony - a zatem, skoro członkowi organu zakładowej organizacji związkowej pracodawca może wypowiedzieć stosunek pracy tylko po wyrażeniu na to zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkową, to w przypadku członka rady nadzorczej spółdzielni odpowiednie stosowanie art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego oznacza konieczność uzyskania przez pracodawcę zgody rady spółdzielni. W orzecznictwie Sądu Najwyższego znalazł już wyraz pogląd, zgodnie z którym z art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wynika, że to do zadań rady nadzorczej spółdzielni - a nie do zarządu zakładowej organizacji związkowej - należy wypowiadanie się w przedmiocie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę albo warunków pracy lub płacy członkom tejże rady (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1994 r., I PZP 29/94, OSNAPiUS 1994 nr 7, poz. 109, z glosą A. Nowaka Przegląd Sądowy 1996 nr 1, s. 133).

Tożsamość konstrukcji prawnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz wypowiedzeniem warunków pracy i płacy członka rady nadzorczej spółdzielni i członka organu zakładowej organizacji związkowej oznacza, że taki sam prawny środek ochrony przed wypowiedzeniem działa zarówno wobec członka rady nadzorczej spółdzielni, jak i członka organu zakładowej organizacji związkowej, przy czym działanie tego środka ochronnego polega na tym, że na wypowiedzenie umowy o pracę lub zmianę warunków pracy i płacy konieczne jest uzyskanie zgody właściwego organu. Wobec członka organu zakładowej organizacji związkowej zgody udziela zarząd tej organizacji, wobec członka rady nadzorczej spółdzielni - ta rada.

Pogląd, według którego zarząd zakładowej organizacji związkowej byłby uprawniony do wyrażania zgody na dokonanie wypowiedzenia w stosunku do członka rady nadzorczej spółdzielni stanowiłby konsekwencję zastosowania art. 32 ustawy o związkach zawodowych wprost do członków rady nadzorczej spółdzielni, a ponadto, oznaczałby ograniczenie uprawnienia organów samorządowych spółdzielni w zakresie kształtowania składu rady nadzorczej spółdzielni. Byłby zatem nie do przyjęcia nie tylko wówczas, gdy w spółdzielni będącej pracodawcą nie działałyby żadne związki zawodowe (wówczas stosowanie art. 32 ustawy o związkach zawodowych wprost oznaczałoby brak możliwości uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie umowy o pracę członkowi rady spółdzielni, a zatem brak ochrony przed zwolnieniem), ale także wówczas, gdyby w spółdzielni

działała zakładowa organizacja związkowa (wówczas stosowanie art. 32 ustawy o związkach zawodowych wprost oznaczałoby ograniczenie samorządności spółdzielni).

Przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych powinien być zatem odpowiednio stosowany do ochrony trwałości stosunku pracy członków rady nadzorczej spółdzielni przy dokonywaniu wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. Podobnie przepis ten powinien być odpowiednio zastosowany również w innych sytuacjach (nie tylko w razie „zwykłego” wypowiedzenia umowy o pracę lub wypowiedzenia zmieniającego), w których należy uwzględnić szczególną ochronę trwałości stosunku pracy, w tym ochronę przed wypowiedzeniem, wobec pewnych kategorii pracowników. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji przewidzianej w art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych. Nie ma uzasadnionych argumentów przemawiających za przyjęciem, że szczególna ochrona stosunku pracy członków rad nadzorczych spółdzielni ustanowiona w Prawie spółdzielczym podlega ograniczeniom wynikającym z przepisów powszechnego prawa pracy, w tym przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, w tym znaczeniu, że inaczej wówczas kształtuje się obowiązek konsultacji rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę wynikający z art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, albowiem uprawnienie do wniesienia sprzeciwu w razie zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem należy zawsze i jedynie do zakładowej organizacji związkowej. Zajmując takie stanowisko Sąd Okręgowy przyjął, że ustawa o zwolnieniach grupowych ma status ustawy szczególnej i skoro ustawodawca w art. 10 ust. 3 tej ustawy, przewidując tryb zgłaszania sprzeciwu przez związki zawodowe wskazał, iż tryb ten dotyczy wszystkich pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, to nie ma żadnych podstaw do stosowania wykładni rozszerzającej i twierdzenia, że w przypadku członka rady nadzorczej spółdzielni ewentualny sprzeciw winna wnieść rada nadzorcza.

Pogląd Sądu Okręgowego, który legł u podstaw zaskarżonego kasacją wyroku, zakłada zatem, że ustawa o zwolnieniach grupowych jest regulacją szczególną, dotyczy bowiem szczególnej sytuacji uzasadniającej zwolnienie pracownika - także tego szczególnie chronionego przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy - w związku z czym wyłącza stosowanie przepisów regulujących kwestie „zwykłego” wypowiedzenia.

Tymczasem należy przyjąć odmienny punkt widzenia. Ustawa o zwolnieniach grupowych mieści się w zakresie powszechnego prawa pracy, dotyczy bowiem różnych grup pracowników oraz stosunków pracy powstałych na różnej podstawie, zarówno podlegających regulacji wyłącznie Kodeksu pracy, jak i innych ustaw szczególnych. Na tym tle to ustawa Prawo spółdzielcze i przewidziana w niej ochrona stosunku pracy członka rady nadzorczej spółdzielni ma status regulacji szczególnej w stosunku do powszechnego prawa pracy, a zatem to jej należy dać pierwszeństwo przy ocenie, do jakiego organu należy wyrażenie zgody (lub niezgłoszenie sprzeciwu) w razie zamiaru pracodawcy rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z członkiem rady nadzorczej spółdzielni na podstawie art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych. Wykładnia funkcjonalna art. 10 ust. 3 tej ustawy w związku z art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego prowadzi do wniosku, że organem tym nie powinna być zakładowa organizacja związkowa, lecz rada spółdzielni.

Ze względu na pełnienie przez radę nadzorczą spółdzielni funkcji nadzorczo-kontrolnych w stosunku do zarządu spółdzielni, przepisy Prawa spółdzielczego stwarzają członkom rad nadzorczych prawne gwarancje umożliwiające prawidłowe wykonywanie powierzonych im obowiązków w organie spółdzielni. Gwarancje te obejmują również środki prawne stabilizujące zatrudnienie. Ze względu na szczególny stosunek łączący członka rady nadzorczej spółdzielni (organu nadzorczo-kontrolnego) z zarządem spółdzielni (organem zarządzającym) również stosunek pracy członka rady spółdzielni w tejże spółdzielni ma szczególny charakter i powinien podlegać ochronie w razie rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy według standardów wynikających z przepisów chroniących członków organów zakładowych organizacji związkowych.

Dlatego należy przyjąć, że skoro do pracownika będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej nie stosuje się art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych i zgodnie z art. 6 ust. w związku z art. 5 ust. 1 tej ustawy, możliwe jest dokonanie mu wyłącznie wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie w przypadku wyrażenia przez zarząd zakładowej organizacji związkowej zgody na wypowiedzenie definitywne ochrona taka nie przysługuje (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1998 r., I PKN 473/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 56), to taki sam poziom ochrony powinien być zapewniony pracownikowi będącemu członkiem rady nadzorczej spółdzielni (co wynika z funkcjonalnej wykładni art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych). Oznacza to, że definitywne

rozwiązanie w drodze wypowiedzenia stosunku pracy z członkiem rady nadzorczej spółdzielni wymaga zgody rady nadzorczej spółdzielni. W przedstawionej funkcjonalnej wykładni wchodzących w grę przepisów - art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego, art. 32 ustawy o związkach zawodowych i art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych - należy zatem poszukiwać standardu ochrony członka rady nadzorczej spółdzielni przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

Należy w związku z tym przyjąć, że rada nadzorcza spółdzielni jest organem wykonującym uprawnienia w zakresie ochrony trwałości zatrudnienia wobec członków rady w taki sam sposób i na takiej samej zasadzie jak zarząd zakładowej organizacji związkowej wobec działaczy związkowych. Jest ona zatem właściwym organem spółdzielni uprawnionym do wyrażania zgody na dokonywanie wypowiedzenia umowy o pracę członkowi rady nadzorczej, także w okolicznościach przewidzianych w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Uznając z powyższych względów kasację za uzasadnioną, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ k.p.c.

=====