

Wyrok z dnia 29 listopada 2005 r.

II PK 102/05

Wynikająca z wyroku Trybunału Konstytucyjnego niezgodność przepisu ustawy z Konstytucją RP jest podstawą do jego niezastosowania, także co do stanów faktycznych sprzed ogłoszenia tego wyroku. Dotyczy to w szczególności, stwierdzonej wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02 (Dz.U. Nr 63, poz. 590) niezgodności art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) w zakresie, w jakim nakłada na pracodawcę obowiązek uzyskania zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar (sprawozdawca), Sędziowie SN: Beata Gudowska, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 listopada 2005 r. sprawy z powództwa Dariusza J. i Krzysztofa P. przeciwko B.W. SA Grupie Holdingowej w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 21 lipca 2004 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 21 lipca 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił apelację strony pozwanej - B.W. Spółki akcyjnej Grupy Holdingowej w W. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 30 grudnia 2003 r. [...], przywracającego powodów

Dariusza J. i Krzysztofa P. do pracy w pozwanej Spółce na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądającego na ich rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, umarzającego postępowanie w sprawie z powództwa Dariusza J. o premię, bon świąteczny i ekwiwalent za urlop i oddalającego powództwo w pozostałym zakresie.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Dariusz J. był zatrudniony w B.W. SA Grupie Holdingowej w W. od dnia 1 października 1998 r., na podstawie umowy o pracę na czas określony, na stanowisku Szefa Biura Planowania i Monitoringu, w pełnym wymiarze czasu pracy. Aneksiem z dnia 12 maja 1999 r. umowa została przekształcona w umowę na czas nieokreślony, a na podstawie aneksu z dnia 1 marca 2000 r. powierzono powodowi stanowisko Doradcy Prezesa Zarządu do spraw Planowania Strategicznego w Zespole Doradców Prezesa Zarządu. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 9.898,34 zł.

Krzysztof P. był zatrudniony w B.W. w okresie od dnia 3 listopada 1997 r. do dnia 31 grudnia 1998 r. Ponownie podjął pracę u strony pozwanej w dniu 1 października 1999 r. Został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, na stanowisku Inżyniera Projektu w Biurze Kompletacji, Sprzedaży i Wynajmu Żurawi i Wind Budowlanych. Aneksiem z dnia 17 grudnia 1999 r. przekształcono tę umowę w umowę na czas nieokreślony, zaś aneksem z dnia 13 kwietnia 2000 r. powierzono powodowi stanowisko koordynatora projektu w tym samym Biurze. Średnie miesięczne wynagrodzenie tego powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 5.583,35 zł.

W dniu 17 października 2000 r. rada nadzorcza pozwanej Spółki podjęła uchwałę [...], którą zobowiązała zarząd Spółki do informowania przewodniczącego i wiceprzewodniczącego rady nadzorczej Spółki o zamiarach dotyczących podejmowania wszelkich decyzji kadrowych w grupie kapitałowej B.W.

Zgodnie z § 3 ust. 1 regulaminu pracy zarządu Spółki z dnia 15 grudnia 1999 r., prezes zarządu zarządza bezpośrednio problematyką kadrową i płacową (lit. c). W razie niemożności osobistego zarządzania przez któregokolwiek z członków zarządu Spółki przypisanymi mu dziedzinami działalności, zarządzanie tymi obszarami realizuje prezes zarządu lub wskazany przez niego jeden z pozostałych członków (§ 4). Wedle § 5 ust. 1 regulaminu, zarząd decyduje kolegialnie, między innymi, o przyjęciu regulaminu organizacyjnego Spółki. Przepis § 6 ust. 1 regu-

laminu stanowi, że posiedzenia zarządu spółki zwołuje prezes zarządu, który przewodniczy posiedzeniom. Zmiany do regulaminu organizacyjnego Spółki z dnia 3 kwietnia 2000 r. zostały wprowadzone aneksem do zarządzenia Prezesa zarządu, na podstawie uchwały zarządu. Zmiany te polegały, między innymi, na zastąpieniu Biura Organizacji, Zarządzania i Kontroli przez Biuro Zarządu. Zgodnie z § 25 regulaminu organizacyjnego obowiązującego u strony pozwanej, w brzmieniu nadanym tym zarządzeniem, do obowiązków dyrektora generalnego Spółki należało pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy, w tym podejmowanie decyzji o indywidualnych zwolnieniach pracowników. Dyrektorem generalnym Spółki był prezes zarządu.

Jesienią 2000 r. w pozwanej Spółce mówiło się nieoficjalnie o zmianie zarządu. Aktywnie próbował wpłynąć na skład zarządu i działalność Spółki NSZZ „Solidarność”. W tym czasie u strony pozwanej działały trzy związki zawodowe: NSZZ „Solidarność”, SNZZ Metalowcy oraz Związek Zawodowy Inżynierów i Techników, które liczyły od 10 do 18 członków.

W dniu 26 października 2000 r. z inicjatywy Tomasza M., Konrada M. i Dariusza J. został utworzony Związek Zawodowy Pracowników B.W. SA Grupa Holdingowa. Zgromadzenie Założycieli stanowiło 11 osób. W jego skład wchodził również obaj powodowie. Postanowieniem z dnia 7 listopada 2000 r. Sąd Okręgowy w Warszawie dokonał rejestracji tego związku zawodowego. W dniu 9 listopada 2000 r. dokonano wyboru władz związku. W skład pięcioosobowego zarządu wszedł, między innymi, Dariusz J., zaś w skład pięcioosobowej komisji rewizyjnej - Krzysztof P. Pismem z dnia 10 listopada 2000 r., dwaj Członkowie Zarządu Spółki: Jan M. i Krzysztof T. zwrócili się do działających w Spółce trzech związków zawodowych z informacją o zamiarze wypowiedzenia z dniem 15 listopada 2000 r. umów o pracę ośmiu pracownikom, w związku ze zmianami organizacyjnymi, wiążącymi się z likwidacją niektórych stanowisk pracy. Zamiar wypowiedzenia umów o pracę dotyczył również powodów. Siedem wymienionych w tym piśmie osób było członkami nowo powstałego Związku Zawodowego Pracowników B.W. SA Grupa Holdingowa. Związki zawodowe pokwitowały odbiór pism i nie zajęły stanowiska.

Członek zarządu Jan M., w rozmowie z Dariuszem J., którego uważał za zaufanego człowieka prezesa Dariusza K., uprzedził go, że w najbliższym czasie będzie dużo pracy. Pismem z dnia 13 listopada 2000 r. adresowanym do prezesa zarządu pozwanej Spółki, zarząd Związku Zawodowego Pracowników B.W. SA Grupa Holdin-

gowa poinformował pracodawcę o powstaniu i rejestracji związku oraz o składzie osobowym jego organów. W dniu 13 listopada 2000 r. odbyło się posiedzenie zarządu Spółki, w którym uczestniczyli dwaj członkowie zarządu: Jan M. i Krzysztof T. Nie był na nim obecny prezes zarządu. Posiedzeniu przewodniczył Jan M. Jednogłośnie podjętą uchwałą [...] wprowadzono zmiany organizacyjne w strukturze B.W. SA Grupa Holdingowa w W., polegające na likwidacji w Pionie Dyrektora Generalnego Spółki stanowiska Dyrektora do spraw Personalnych i Organizacyjnych, Biura Doradców Prezesa i Biura Zarządu, w Pionie Dyrektora do spraw Handlu i Marketingu na likwidacji stanowiska Koordynatora Projektu w Biurze Kompletacji, Sprzedaży i Wynajmu Żurawi i Wind Budowlanych oraz stanowiska Doradcy Techniczno - Handlowego w Warszawskim Biurze Handlu, zaś w Pionie Dyrektora ds. Eksportu i Współpracy Międzynarodowej - stanowiska Specjalisty do spraw Rynków Wschodnich. Ponadto, w Pionie Dyrektora Generalnego utworzono Biuro Organizacji, Zarządzania i Kontroli.

W dniu 14 listopada 2000 r. w poczet członków Związku Zawodowego Pracowników B.W. SA Grupa Holdingowa przyjęto dwie nowe osoby. Tego samego dnia, to jest 14 listopada 2000 r., wręczono powodom pisma o wypowiedzeniu umów o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne oraz likwidację stanowisk pracy. Powodowie zapoznali się z treścią wypowiedzeń, odmawiając ich podpisania. W dniu 15 listopada 2000 r. prezes zarządu pozwanej Spółki zawiadomił przewodniczącego rady nadzorczej, że w dniu 13 listopada 2000 r. został poinformowany o utworzeniu Związku Zawodowego Pracowników B.W. SA, a także, że w tym samym dniu, bez jego wiedzy, pomimo jego obecności w pracy, pozostali dwaj członkowie zarządu zwołali posiedzenie zarządu, na którym zmienili strukturę organizacyjną Spółki. W dniu następnym wręczono ośmiu pracownikom, spośród których siedmiu objętych było szczególną ochroną, wypowiedzenia umów o pracę, podpisane przez dwóch członków zarządu. Działania te, w ocenie prezesa zarządu, zostały podjęte z naruszeniem wewnętrznych przepisów Spółki.

Związek Zawodowy Pracowników B.W. SA Grupa Holdingowa podejmował próby uzyskania od pracodawcy pomieszczeń z przeznaczeniem na siedzibę, a także konsultował zamiar rozwiązania przez pracodawcę umów o pracę i wypowiedzeń zmieniających swoich członków. W końcu listopada 2000 r. nastąpiły zmiany w zarządzie strony pozwanej. Odwołano dotychczasowego prezesa, a jego miejsce zajął Jan M.

W ocenie Sądu, zgłaszane przez powodów roszczenia o przywrócenie do pracy były uzasadnione. Na podstawie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), podlegali oni szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Strona pozwana naruszyła powołany przepis, albowiem nie uzyskała zgody Związku Zawodowego Pracowników B.W. SA na rozwiązanie z powodami stosunków pracy, ani nie poinformowała tego Związku o zamiarze rozwiązania umów o pracę. Nieświadomość pracodawcy w kwestii objęcia pracownika szczególną ochroną nie uchyla tej ochrony, ponieważ powstaje ona „obiektywnie” z mocy prawa z dniem wybrania pracownika do władz związku. Według Sądu, powodowie nie nadużyli wolności związkowej. Nie wiedzieli o planowanych u strony pozwanej zmianach organizacyjnych polegających na likwidacji ich stanowisk pracy. Nie założyli związku zawodowego tylko w tym celu, aby zapewnić sobie ochronę trwałości stosunku pracy. Dążyli raczej do zmiany „niezdrowej” sytuacji w Spółce. Związek zawodowy, którego byli członkami, miał zamiar rozwinąć konstruktywną działalność. Sąd wskazał, że gdyby nawet hipotetycznie przyjąć, że powodowie naruszyli zasady współzycia społecznego, to ich roszczenia nadal pozostają zasadne. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem, ten kto narusza zasady współzycia społecznego nie powinien mieć możliwości skutecznego powoływania się na ich naruszenie wobec niego i wywodzenia stąd swoich roszczeń. W zachowaniu strony pozwanej można doszukać się wielu naruszeń. Dwaj członkowie zarządu pozwanej Spółki nie poinformowali prezesa zarządu o posiedzeniu, na którym dokonali zmian organizacyjnych w Spółce. Nie zawiadomili również o zamiarze rozwiązania z powodami umów o pracę Przewodniczącego i wiceprzewodniczącego rady nadzorczej, pomimo, że do przekazania takich informacji zobowiązywała zarząd uchwała rady nadzorczej. Pracodawca niewłaściwie przeprowadził konsultację związkową zamiaru wypowiedzenia umów o pracę powodom, albowiem trzy wcześniej działające związki zawodowe dowiedziały się o zamiarze rozwiązania umów o pracę z powodami nawet w dacie późniejszej niż to wynika z daty pisma do nich adresowanego (10 listopada 2000r.), a wypowiedzenia powodom wręczono w dniu 14 listopada 2000 r., a zatem bez zachowania pięciodniowego terminu służącemu związkom zawodowym na wyrażenie stanowiska w przedmiocie zamiarów pracodawcy. Brak jest dowodów na to, że związki takie stanowisko zajęły, a skoro członkowie zarządu, którzy przeprowadzili tę konsultację nie wiedzieli o założeniu nowego związku przez powo-

dów, mieli obowiązek zaczekać z podjęciem decyzji o rozwiązaniu umów 5 dni. Brak dowodów, że wszystkie trzy związki zawodowe zaakceptowały decyzję członków zarządu o rozwiązaniu umów o pracę z powodami przed upływem pięciu dni. Zmiana struktury organizacyjnej Spółki została dokonana w pośpiechu, z wyłączeniem urzędującego, choć mającego zostać odwołanym prezesa, tylko po to, aby powstała przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umów o pracę z powodami, których uważano za osoby związane z prezesem zarządu. Wobec tego, strona pozwana „naruszyła zasady współzycia społecznego poprzez podjęcie działań zmierzających do rozwiązania umów o pracę z konkretnymi osobami mimo braku rzeczywistych i uzasadnionych podstaw i z naruszeniem prawa”. Powołując się na art. 47 k.p., Sąd zasądził na rzecz powodów wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

Powyższy wyrok zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej i wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 8 k.p. w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 45 k.p. - poprzez przywrócenie powodów do pracy „w sytuacji gdy [...] powołali związek zawodowy i weszli do władz związku w celu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy”, a także naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 k.p.c. - poprzez „niewłaściwą ocenę materiału dowodowego i uznanie, iż powodowie nie wiedzieli o planowanych zmianach organizacyjnych i możliwościach zwolnień u pozwanego”, wniósł o jego zmianę i uwzględnienie apelacji pozwanego oraz o zasądzenia kosztów procesu „według norm przepisanych, w tym również kosztów postępowania apelacyjnego”, ewentualnie o „uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi II Instancji, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania”. W ocenie skarżącego, rozpoznanie kasacji uzasadnia występowanie w sprawie istotnego zagadnienie prawnego, „czy art. 32 ustawy o związkach zawodowych przewidujący szczególną ochronę stosunku pracy w odniesieniu do członków zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej mógł mieć zastosowanie w sytuacji, gdy grupa pracowników mająca świadomość planowanych zmian organizacyjnych pociągających za sobą konieczność zwolnień pracowników założyła związek zawodowy i wszystkie osoby biorące udział w założeniu tego związku weszły w skład jego zarządu i komisji rewizyjnej”.

W uzasadnieniu kasacji podniósł, że ustalenia Sądu co do informacji o planowanych zmianach organizacyjnych u strony pozwanej, traktowania powodów za „zaufanych ludzi” prezesa Dariusz K. oraz zajmowanie przez nich wysokich stanowisk wskazują, że mieli oni

wiedzę odnośnie do likwidacji ich stanowisk pracy. Założenie związku zawodowego miało więc na celu wyłącznie ochronę stosunku pracy. Świadczy o tym również pośpiech w tworzeniu związku oraz okoliczność, że wszystkie 10 osób biorących udział w jego założeniu zostało wybranych do organów związku. Powodowie w żaden sposób nie byli w stanie uzasadnić potrzeby powołania tak licznych władz. Aż siedmiu z dziesięciu osób zakładających związek zostały wręczone wypowiedzenia na skutek likwidacji ich stanowisk pracy. Działania powodów wskazują, że skorzystali z prawa do utworzenia związku w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego. Oznacza to, że nie powinni korzystać z prawa do ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianego w art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie.

I. Występujący w sprawie problem sprowadza się do oceny zasadności uznania roszczeń restytucyjnych powodów za sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p.). Strona pozwana, jak ustalił Sąd, rozwiązała z powodami umowy o pracę bez zgody nowopowstałego Związku Zawodowego Pracowników B.W. SA Grupa Holdingowa, a zatem z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Na podstawie art. 56 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje, wedle jego wyboru, roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. Powodowie zgłosili żądanie przywrócenia do pracy. Zgodnie z art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., sąd może orzec odszkodowanie w miejsce żądanego, przez podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy pracownika, przywrócenia do pracy tylko wówczas, gdy przywrócenie jest niemożliwe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Poza tym wypadkiem, jest związany zgłoszonym roszczeniem. Jak każda czynność prawna, wybór przez pracownika roszczenia może podlegać ocenie w aspekcie nadużycia prawa podmiotowego. Pojęcie nadużycia prawa podmiotowego wiąże się ze sposobem korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa i odnosi do sytuacji, w której realizacja tego prawa - budząca zastrzeżenia z punktu widzenia jego społeczno - gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego - narusza uzasadniony interes osoby zobowiązanej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że o możliwości powoływania się na art. 8 k.p. decydują oko-

liczności każdej indywidualnej sprawy. Przyjmuje się również, że podjęcie działań zmierzających do utworzenia nowego związku zawodowego wyłącznie w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pracowników zagrożonych zwolnieniami z pracy może być potraktowane jako nadużycie wolności związkowej, które prowadzi do oceny, że roszczenie o przywrócenie do pracy pracownika wybranego do władz takiej struktury związkowej nie podlega ochronie jako sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416, uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., I PKN 549/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 157 lub niepublikowany dotychczas wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 607/03).

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji i uznał, że utworzenie przez powodów Związku Zawodowego Pracowników B.W. SA Grupa Holdingowa, nie miało na celu wyłącznie zapewnienia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Według tego Sądu, powodowie nie mieli świadomości planowanych u pracodawcy zmian organizacyjnych, polegających na likwidacji ich stanowisk pracy. W konsekwencji stwierdził, że ich działania nie były sprzeczne ani z zasadami współżycia społecznego, ani ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa. Pogląd ten nie jest uzasadniony. Nietrafne zwłaszcza jest twierdzenie Sądu, wedle którego „zmiana struktury organizacyjnej została dokonana w pośpiechu [...], po to, aby powstała przyczyna do rozwiązania umów o pracę z powodami”. Z ustaleń Sądu wynika, że posiedzenie Zarządu Spółki, na którym dokonano zmian organizacyjnych w jej strukturach miało miejsce 13 listopada 2000 r., a zatem w dniu, kiedy nowoutworzony związek zawodowy poinformował prezesa zarządu o powstaniu i rejestracji związku oraz o składzie osobowym jego organów. W dniu 14 listopada 2000 r. wręczono powodom pisma wypowiedające umowy o pracę. Taka kolejność zdarzeń, stanowiąca jedynie „wycinek” całokształtu okoliczności sprawy, nie może jednak świadczyć o tym, że strona pozwana „w pośpiechu” dokonywała zmian organizacyjnych w celu rozwiązania z powodami stosunków pracy. Pracodawca planował zmiany organizacyjne w Spółce i związaną z tym likwidację stanowisk pracy jeszcze przed 13 listopada 2000 r. (przed posiedzeniem zarządu), skoro jesienią „mówiło się nieoficjalnie o zmianie zarządu”, a 10 listopada 2000 r. poinformowano działające w Spółce związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia z dniem 15 listopada 2000 r. umów o pracę ośmiu pracowników, w tym również powodom. Nie bez znaczenia dla

rozważań i oceny, czy utworzenie nowego związku zawodowego przez powodów stanowiło celowe działanie mające udaremnić decyzję pracodawcy o zwolnieniu z pracy, jest sekwencja wydarzeń i występujący między nimi związek czasowy. Wynika z nich, że właśnie powodom szczególnie zależało na utworzeniu związku zawodowego. Jesienią 2000 r. pracownicy strony pozwanej mieli nieoficjalne informacje o możliwych zmianach w zarządzie Spółki. Pomimo że u pracodawcy działały już trzy związki zawodowe, powodowie zdecydowali się na założenie nowego, czwartego związku zawodowego. Jak ustalił Sąd, inicjatorem powstania w dniu 26 października 2000 r. nowego Związku Zawodowego (a zatem w czasie, gdy w Spółce „mówiło się o zmianie zarządu”) był jeden z powodów - Dariusz J. W dniu 7 listopada 2000 r. postanowieniem Sądu Okręgowego w Warszawie dokonano rejestracji związku, a już 9 listopada 2000 r. dokonano wyboru władz. Dariusz J. wszedł w skład pięcioosobowego zarządu, a Krzysztof P. został wybrany członkiem pięcioosobowej komisji rewizyjnej. W dniu 13 listopada 2000 r., a więc po tym jak 10 listopada 2000 r. strona skarżąca poinformowała związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia powodom umów o pracę, zarząd Związku Zawodowego Pracowników B.W. SA Grupa Holdingowa zawiadomił prezesa zarządu pozwanej Spółki o powstaniu, rejestracji i składzie osobowym nowoutworzonego związku. Sąd uznał, że celem tego związku miały być działania zmierzające do zmiany „niezdrowej” sytuacji w Spółce. Twierdzenie to pozostawił jednak gołosłownym, nie wskazując na czym sytuacja ta miała polegać i jakie to zamierzenia związek miał podjąć w celu jej „uzdrowienia”.

Jedynie ponowna ocena przez Sąd okoliczności sprawy, przy uwzględnieniu czy rozwiązanie stosunku pracy z powodami było uzasadnione, wyjaśnienie czy działalność istniejących u strony pozwanej trzech zakładowych organizacji związkowych mogła zabezpieczyć powodów przed ewentualnymi represjami ze strony pracodawcy, pozwoli na obiektywne stwierdzenie czy działalność Związku Zawodowego Pracowników B.W. SA Grupa Holdingowa została podjęta w interesie członków związku, czy też w interesie własnym działaczy związkowych

II. Powołany przez Sądy obu instancji oraz przez stronę skarżącą art. 32 ustawy o związkach zawodowych przewiduje wzmoczoną ochronę trwałości stosunku pracy działaczy związkowych. Polega ona, między innymi, na konieczności uzyskaniu zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z takim działaczem. Rozpoznając sprawę Sądy zastosowały art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym w dniu

14 listopada 2000 r. czyli w dniu, w którym wręczono powodom pisma o wypowiedzeniu umów o pracę (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 844 ze zm.). Przepis ten stanowił, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Kierując się treścią tego przepisu Sądy odniosły go zarówno do Dariusza J., który został wybrany członkiem zarządu Związku Zawodowego Pracowników B.W. SA Grupa Holdingowa jak i do Krzysztofa P. wybranego w skład komisji rewizyjnej tego związku.

Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych został zmieniony art. 3 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.). Zmiana ta weszła w życie z dniem 1 lipca 2003 r. i miała związek z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, (OTK - A 2003 nr 4, poz. 29), którym uznał on art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym do dnia 30 czerwca 2003 r. w zakresie, w jakim nakładał na pracodawcę obowiązek uzyskania zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, za niezgodny z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Powołany wyrok Trybunału Konstytucyjnego został ogłoszony w Dzienniku Ustaw z dnia 15 kwietnia 2003 r. Nr 63, poz. 590. Wobec tego, wedle art. 190 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, wszedł w życie z tym dniem. Oznacza to, że wraz z wejściem w życie wyroku Trybunału Konstytucyjnego stwierdzającego, że art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest sprzeczny z Konstytucją, przepis ten utracił moc obowiązującą. Innymi słowy, rozwiązanie lub wypowiedzenie stosunku pracy działaczowi związkowemu będącemu członkiem komisji rewizyjnej po dniu 15 kwietnia 2003 r., nie wymaga już zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Jeżeli jednak pracodawca rozwiązał stosunek pracy z członkiem komisji rewizyjnej bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej przed 15 kwietnia 2003 r., dopuszczalne jest zastosowanie przez Sąd art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu ustalonym wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2004 r., I PK 676/03, OSNP 2005 nr 12, poz. 166). Uwzględnia się wówczas względny charakter zakazu wstecznego działania prawa i zasady ochrony praw nabytych, a zwłaszcza to, że art. 32 ustawy o związkach zawodowych naruszał kon-

stytucyjną zasadę równości, która usprawiedliwia ograniczenia i odstępstwa od tego zakazu i od tej zasady.

Zarówno wyrok Sądu pierwszej jak i drugiej instancji, zapadły po dniu 15 kwietnia 2003 r. (odpowiednio: 30 grudnia 2003 r. i 21 lipca 2004 r.). Nie uwzględniały one wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Powód Krzysztof P. jako członek komisji rewizyjnej i pracownik podlegający wzmożonej ochronie, został przywrócony do pracy i zasądzono na jego rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, „przy przyjęciu, że wynagrodzenie miesięczne wynosi 5.583,35 zł”. Podnosząc zarzut naruszenia art. 32 ustawy o związkach zawodowych strona skarżąca nie podała wprawdzie argumentacji w kwestii niezgodności powołanego przepisu z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej, jednak okoliczność ta nie może pozostać niezauważona. Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się, że akt normatywny uznany przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodny z Konstytucją nie powinien być stosowany przez sąd w odniesieniu do stanów faktycznych sprzed ogłoszenia orzeczenia Trybunału (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2000 r., III ZP 27/00, OSNAPIUS 2001 nr 10, poz. 331 lub wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., II UKN 542/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 276). Skoro bowiem niekonstytucyjność przepisów jest wystarczającą przesłanką do wznowienia postępowania, to tym bardziej należy ją uznać za wystarczającą podstawę do niezastosowania przepisu wtedy, gdy nie doszło do wydania prawomocnego orzeczenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

O kosztach orzeczono po myśli art. 108 § 2 k.p.c.

=====