

Wyrok z dnia 15 listopada 2006 r.

I PK 135/06

1. W przedmiocie uprawnień zakładowej organizacji związkowej, o których mowa w art. 25¹ ustawy z dnia z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) pracodawca jest związany informacją przekazaną w trybie art. 25¹ ust. 2 tej ustawy.

2. Dla wykonywania uprawnień zakładowej organizacji związkowej istotna jest liczba członków związku z dnia, w którym pracodawcy została przekazana informacja w trybie powołanego przepisu.

3. Jeżeli pracodawca w określonym terminie (10 dni po zakończeniu kwartału) nie uzyskał informacji wymaganych art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, to ma prawo przyjąć założenie, że od tej daty zakładowej organizacji związkowej nie przysługują jej ustawowe uprawnienia. Nie wyłącza to jednak możliwości wykazania przez organizację związkową, że zrzesała co najmniej 10 członków.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 15 listopada 2006 r. sprawy z powództwa Krzysztofa M. przeciwko Fabryce Kotłów S. SA w S. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 29 grudnia 2005 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 12 maja 2005 r. Sąd Rejonowy- Sąd Pracy w Jędrzejowie przywrócił Krzysztofa M. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądając od Fabryki Kotłów S. SA w S. na rzecz powoda kwotę 10.264,25 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy ustalił, że od 1979 r. powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku spawacza, jednocześnie pełniąc funkcję przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” i zakładowego społecznego inspektora pracy. W dniu 30 czerwca 2003 r. powód otrzymał od pozwanego pismo dotyczące pełnienia przez niego funkcji społecznego inspektora pracy, zobowiązujące go do tego, aby każdorazowe uzasadnione opuszczenie stanowiska pracy i powrót na bieżąco zgłaszał przełożonemu i odnotowywał w zeszycie prowadzonym na wydziale. Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 21 października 2004 r. powód zgłosił mistrzowi wydziału, że następnego dnia nie będzie go w pracy z uwagi na wyjazd w delegację, nie odnotowując tego faktu w zeszycie wydziału. W dniu 22 października 2004 r. nie było powoda w pracy. Kolejne szkolenie (28 października 2004 r.) wynikało z harmonogramu szkoleń. W przeddzień powód zgłosił swą nieobecność w pracy i również nie odnotował tego. Powód sam wystawiał sobie delegacje i nie rejestrował ich przed każdym z tych wyjazdów w sekretariacie prezesa zarządu pozwanej Spółki. W związku z tym pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., którego przyczyną było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na nieobecności w pracy w dniach 22 i 28 października 2004 r. oraz niewłaściwym jej usprawiedliwieniu.

Sąd Rejonowy uznał, iż powód dopuścił się uchybień formalnych w prawidłowym usprawiedliwieniu swoich nieobecności, ponieważ nie złożył ani nie okazał pracodawcy harmonogramu szkoleń, nie zarejestrował delegacji służbowych w dziale kadr przed wyjazdem i dopiero po interwencji pracodawcy złożył wyjaśnienia dotyczące przyczyn nieobecności w pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że należy rozróżnić i tym samym inaczej ocenić nieobecność w pracy bez usprawiedliwienia zarówno formalnego, jak i bez istnienia okoliczności usprawiedliwiających tę nieobecność, a inaczej sytuację gdy w rzeczywistości po stronie pracownika występuje przyczyna usprawiedliwiająca nieobecność, a jedynie dopuszcza się on uchybień formalnych w

jej usprawiedliwieniu. Zdaniem Sądu Rejonowego nie można przyjąć, aby powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ponieważ jego nieobecności w pracy w dniach 22 i 28 października 2004 r. były usprawiedliwione udziałem w szkoleniach, a powód dopuścił się jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tych nieobecności. Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach, a ponadto z uwagi na fakt, iż powód był pracownikiem szczególnie chronionym na podstawie art. 57 § 2 k.p. zasądził na jego rzecz od pozwanego wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w kwocie 10.264,25 zł, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2005 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Kielcach zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Jędrzejowie z dnia 12 maja 2005 r. i powództwo oddalił. Sąd Okręgowy wskazał, iż na powodzie jako na osobie wykonującej czynności społecznego inspektora pracy ciążył obowiązek wykazania, że zachodziły szczególne okoliczności uzasadniające opuszczenie pracy. Sposób usprawiedliwiania nieobecności powoda w pracy z powodu wykonywania tych funkcji miał polegać - zgodnie z brzmieniem pisma z dnia 30 czerwca 2003 r. - na każdorazowym zgłaszaniu bezpośredniemu przełożonemu uzasadnionego opuszczenia stanowiska pracy i odnotowywania tego w zeszycie prowadzonym na wydziale, a szkolenia lub inne zjazdy powinny się odbywać w czasie godzin pracy jedynie wyjątkowo, ponieważ zgodnie z brzmieniem art. 15 ustawy o społecznej inspekcji pracy, społeczni inspektorzy pracy powinni wykonywać swoje czynności w zasadzie poza godzinami pracy. Powód nie tylko nie poinformował z odpowiednim wyprzedzeniem o mających się odbyć szkoleniach, ale ponadto nie wpisał się do zeszytu wydziału, a także mając obowiązek rejestracji wystawianych przez siebie delegacji w dziale kadr pozwanego dokonał tego dopiero po interwencji pozwanego. Jedną z tych delegacji „nie posiadała początkowo daty szkolenia” i w związku z tym nie chciano początkowo jej zarejestrować. Sąd wskazał ponadto, że z harmonogramu szkolenia z dnia 28 października 2004 r. wynika, iż trwało ono w godzinach od 9 do 13 i powód powinien był jeszcze tego dnia stawić się w pracy. Sposób usprawiedliwienia nieobecności powoda w dniach 22 i 28 października 2004 r. był nie tylko dotknięty uchybieniami formalnymi, ale ponadto - zdaniem Sądu Okręgowego - wątpliwe jest, czy szkolenie w dniu 22 października 2004 r. w istocie miało miejsce i tym samym, czy nieobecność powoda w tym dniu pracy była dopuszczalna. Sąd pierwszej instancji pomijając przy rozważaniu materiału dowodowego dowód z wyjaśnień

powoda i jego pisma z dnia 4 listopada 2004 r. dopuścił się naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. stanowiącego o swobodnej ocenie dowodów. Sąd podniósł, iż zeznania świadka i wyjaśnienia powoda pozostają ze sobą w sprzeczności, czyniąc powyższe dowody niewiarygodnymi i tym samym sam fakt odbycia się szkolenia, które nie było przewidziane jakimkolwiek harmonogramem. Z dowodów tych wynika, że w dniu 22 października 2004 r. miało miejsce spotkanie o charakterze towarzyskim. Powód, od którego z uwagi na pełnioną funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy można wymagać lepszej od pozostałych pracowników znajomości przepisów prawa pracy, zwłaszcza tych dotyczących pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, nie tylko nieprawidłowo dokonał usprawiedliwienia nieobecności w pracy, ale także czyniąc to dopiero po interwencji pozwanego pracodawcy pokazał swój wyjątkowo lekceważący stosunek do pracodawcy i wykonywanej u niego pracy. Ponadto powód wyjątkowo nierzetelnie usprawiedliwił swoją nieobecność w pracy przekładając harmonogram jedynie jednego szkolenia z dnia 28 października 2004 r. i to po jego odbyciu. Harmonogramu szkolenia z dnia 22 października 2004 r. powód w ogóle nie przedstawił, nie dokumentując tym samym czy jego nieobecność w tym dniu pracy była niezbędna. Pracodawca powoda mógł zatem uznać, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i w konsekwencji rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji bezzasadnie przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Sąd pierwszej instancji bezzasadnie zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie w kwocie 10.264,25 zł za okres pozostawania bez pracy, naruszając przy tym przepis art. 321 k.p.c., według którego sąd nie może zasądzać ponad żądanie. Powód w pozwie domagał się jedynie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, nie rozszerzając powództwa w toku procesu. Przepis art. 477¹ § 1 k.p., który zezwalał na orzekanie ponad żądanie także w sprawach pracowniczych, został uchylony ustawą z dnia 2 lipca 2004 r. (Dz.U. Nr 172, poz. 1804), a więc w dacie wyrokowania przez Sąd pierwszej instancji nie obowiązywał. Jako podstawę zasądzenia powyższej kwoty tytułem wynagrodzenia Sąd pierwszej instancji wskazywał art. 57 § 2 k.p., zgodnie z którym, jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem szczególnie chronionym, to wynagrodzenie przysługuje mu za cały okres pozostawania bez pracy. Powodowi nie przysługiwała ochrona na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ponieważ komisja zakładowa NSZZ Solidarność, której powód miał przewodniczyć nie miała statusu zakła-

dowej organizacji związkowej w myśl art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych. Sąd pierwszej instancji w szczegółowo przeprowadzonym w tym zakresie postępowaniu dowodowym ustalił, że w pozwanym zakładzie pracy komisja zakładowa liczyła mniej niż 10 osób, a tym samym ani temu związkowi, ani jego członkom nie przysługiwały żadne szczególne uprawnienia przypisywane do zakładowych organizacji związkowych. Szczególna ochrona nie przysługiwała też powodowi na podstawie 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, ponieważ powód ciężko naruszając podstawowe obowiązki pracownicze, a tym samym spełniając przesłanki rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ochrony takiej został pozbawiony. Pozwany zakład pracy rozwiązując z powodem umowę o pracę nie naruszył także art. 38 k.p. Pozwany pracodawca w piśmie z dnia 18 listopada 2004 r. zwrócił się bowiem do wszystkich zakładowych organizacji związkowych o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę z trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie uzyskując żadnej odpowiedzi.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku złożył powód. Zarzucił naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 57 § 2 k.p., a także art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych oraz art. 13 ust. 1 *in fine* ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy. Zarzucił także naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. *in fine*, poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Skarżący wskazał na potrzebę dokonania wykładni art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.), poprzez wyjaśnienie czy pracodawca ma obowiązek uzyskania zgody wszystkich działających w zakładzie pracy zarządów zakładowych organizacji związkowych na rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z zakładowym społecznym inspektorem pracy oraz czy brak jakiegokolwiek reakcji zarządów zakładowych organizacji związkowych przez pięć dni po otrzymaniu pism o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z pracownikiem szczególnie chronionym może być uznany za wyrażenie zgody w sposób dorozumiany.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest usprawiedliwiony zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Upatrywanie przez skarżącego zasadności zarzutu w tym, iż zdaniem Sądu powodowi nie przysługiwała szczególna ochrona stosunku pracy z uwagi na pełnie-

nie funkcji przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” oraz funkcji społecznego inspektora pracy, nie jest trafne. Korzystanie bądź niekorzystanie z ochrony trwałości stosunku pracy z uwagi na pełnioną przez pracownika funkcję należy do sfery ocen prawnych, które mogą być zwalczane w kasacji jedynie w ramach naruszenia prawa materialnego, a nie naruszenia przepisów postępowania. Analogicznie należy ocenić zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przez to, iż Sąd nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji o zasądzeniu na rzecz powoda wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Co się tyczy zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przez przyjęcie przez Sąd, iż w dniu 22 października 2004 r. nie odbyło się szkolenie, lecz miało miejsce spotkanie towarzyskie, to należy zwrócić uwagę, że powołany przepis dotyczy oceny dowodów. Jego naruszenie może polegać na dokonaniu przez sąd oceny dowodów z naruszeniem zasad określonych w tym przepisie. Prawidłowe postawienie tego zarzutu wymaga wskazania konkretnego dowodu (dowodów) przeprowadzonego w sprawie, którego zarzut ten dotyczy i wskazania, w czym skarżący upatruje jego wadliwą ocenę. Jedyne zarzut skarżącego sprowadza się do stwierdzenia, że „zupełnie dowolnie i wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu (zeznania powoda i świadka...) Sąd przyjął, że spotkanie... miało charakter towarzyski”. To ogólnikowe stwierdzenie nie usprawiedliwia zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c., zważywszy, że Sąd Okręgowy dokonując odmiennych ustaleń niż przyjęte przez Sąd pierwszej instancji na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego przekonująco wykazał dlaczego ocena przyczyn nieobecności powoda z pracy w dniu 28 października była błędna.

Nie jest usprawiedliwiony zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przyczyna zwolnienia powoda z pracy została określona następująco: powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) „polegające na nieobecności w pracy w dniach 22.10.2004 i 28. 10. 2004 oraz niewłaściwe jej usprawiedliwienie”. Zgodnie z art. 15 ustawy o społecznej inspekcji pracy inspektorzy powinni wykonywać swoje czynności w zasadzie poza godzinami pracy. W razie konieczności wykonywania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestnictwa w naradach i szkoleniach społeczny inspektor pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia. Z przytoczonej regulacji wynika, że w razie spełnienia wymienionych przesłanek inspektor ma prawo do zwolnienia od wykonywania pracy. Przepisy

ustawy nie określają trybu, w jakim prawo to ma być realizowane. Należy przyjąć, że w tej kwestii znajdują zastosowanie regulacje ogólne, mianowicie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 1966 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281). Zgodnie z § 2 tego rozporządzenia pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Obowiązujące u pracodawcy przepisy bądź też jego polecenia (zarządzenia) mogą określać szczegółowy tryb usprawiedliwiania nieobecności oraz udzielania zwolnień od pracy. Sąd Okręgowy ustalił, że powód nie przestrzegał ustalonych przez pracodawcę zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Odnośnie do nieobecności w pracy w dniu 22 października 2004 r. Sąd ten stwierdził, że nie zaistniały podstawy do uzyskania przez powoda prawa do zwolnienia od pracy. Należy zgodzić się z oceną tego Sądu, że nierespektowanie przez powoda zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy (uzyskiwania zwolnień od pełnienia pracy) w połączeniu z jednodniową nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Dla zgodnego z prawem zwolnienia z pracy bez wypowiedzenia społecznego inspektora pracy nie wystarczy istnienie przyczyny uzasadniającej to zwolnienie. Zgodnie z art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy zwolnienie takie może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Wymieniony przepis wyraźnie wskazuje na podmiot uprawniony do wyrażenia zgody. Skarżący nie ma racji twierdząc, że zgodę powinny wyrazić wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawcy ze względu na to, iż społeczny inspektor pracy jest wybierany przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe i działa jako ich przedstawiciel. Według art. 2 ustawy społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe. Przepis art. 6 przewiduje różne tryby wybierania społecznych inspektorów pracy (między innymi przez ogólne zebranie pracowników zakładu, przez zebranie oddziałowych i grupowych społecznych inspektorów pracy), jednak niezależnie od trybu ich wyboru obowiązuje jeden rygor dotyczący udziału związków zawodowych przy ich zwolnieniu z pracy, mianowicie wymagana jest uprzednia zgoda statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. W przypadku powoda oznacza to uzyskanie zgody statutowo właści-

wego organu zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność”. Niezależnie od tego, do powoda jako przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” miał zastosowanie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W myśl art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Powołany przepis odnosi się nie tylko do uprawnień zakładowej organizacji związkowej w stosunku do pracowników objętych ochroną przed zwolnieniem na podstawie tej ustawy, ale dotyczy również realizacji uprawnień zawartych w przepisach szczególnych, w tym w ustawie o społecznej inspekcji pracy. Wynika to stąd, że ma on charakter ogólny, nie ograniczony do uprawnień zakładowych organizacji związkowych przewidzianych w ustawie o związkach zawodowych.

Stan liczbowy organizacji związkowej z reguły ma charakter dynamiczny. Problem ustalenia momentu z jakim należy wiązać istnienie bądź brak uprawnień zakładowej organizacji związkowej ze względu na liczbę członków związku ze wskazanym dynamicznym charakterem liczebności organizacji związkowej, nie został jednoznacznie uregulowany. W myśl art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych zakładowa organizacja związkowa przedstawia pracodawcy co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, informacje o łącznej liczbie członków tej organizacji. Zdaniem Sądu Najwyższego, na gruncie przytoczonej regulacji należy przyjąć, iż w przedmiocie uprawnień zakładowej organizacji związkowej pracodawca jest związany informacją przekazaną w trybie art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, a ponadto, dla wykonywania uprawnień zakładowej organizacji związkowej istotna jest liczba członków związku w dniu, w którym pracodawcy została przekazana informacja w trybie powołanego przepisu. Jeżeli pracodawca w określonym terminie (10 dni po zakończeniu kwartału) nie uzyskał wymaganych art. 25¹ ust. 2 informacji, ma prawo przyjąć, że od tej daty zakładowej organizacji związkowej nie przysługują już ustawowe uprawnienia. Nie wyłącza to jednak możliwości wykazania przez organizację związkową, że pomimo tego, iż wymagane informacje nie zostały w terminie przedstawione pracodawcy, to w ustawowym terminie organizacja zrzeszała co najmniej 10 członków. Dokonując interpretacji art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych należy bowiem mieć na uwadze, iż przepis ten - pomijając przemawiające za jego

wprowadzeniem racje, związane z przeciwdziałaniem nadużywaniu uprawnień związkowych w zakresie ochrony przed zwolnieniem - niewątpliwie uszczupla uprawnienia związkowe. O ile nie budzi to zasadniczych zastrzeżeń w odniesieniu do uprawnień w zakresie zbiorowego prawa pracy, nasuwa wątpliwości w przedmiocie ochrony interesów indywidualnych pracowników, członków danej organizacji związkowej.

Przedstawiony powyżej aspekt rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z powodem nie stał się przedmiotem rozważań oraz odpowiednich ustaleń Sądu Okręgowego, który, powołując się na ustalenia Sądu Rejonowego, których jednak Sąd Rejonowy nie dokonał, przyjął, że na dzień rozwiązania stosunku pracy organizacja związkowa liczyła poniżej dziesięciu członków. Uzasadnia to uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania (art. 398¹⁴ k.p.c.).

=====