

Wyrok z dnia 18 maja 2007 r.

I PK 275/06

Stosunek pracy pracownika pełniącego z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową podlega szczególnej ochronie w okresie urlopu bezpłatnego udzielonego dla wykonywania tej funkcji oraz w okresie wykonywania doraźnych czynności związanych z tą funkcją i ochrona ta wygasa rok po upływie tych okresów (art. 32 ust. 1 w związku z art. 32 ust. 9 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Sędziowie SN:
Jerzy Kwaśniewski, Romualda Spyt (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 maja 2007 r. sprawy z powództwa Józefa M. przeciwko Urzędowi Miasta Z.W. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu z dnia 13 lipca 2006 r. [...]

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

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

Wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2006 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zduńskiej Woli oddalił powództwo Józefa M. przeciwko Urzędowi Miasta w Z.W. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

W uzasadnieniu swojego orzeczenia Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował w Urzędzie Stanu Cywilnego w Z.W. na stanowisku kierownika Urzędu od 1 marca 1993 r. Przed zatrudnieniem powoda na tym stanowisku Rada Miasta podjęła uchwałę o powołaniu powoda na to stanowisko. W dniu 24 marca 2006 r. prezydent Z.W. dokonał zmian organizacyjnych, polegających na ograniczeniu zatrudnienia, w

tym likwidacji stanowiska kierownika Urzędu Stanu Cywilnego i wprowadził te zmiany do regulaminu organizacyjnego Urzędu Miasta. W związku z tymi zmianami prezydent zwrócił, się do działającego w Urzędzie Miasta związku zawodowego NSZZ „Solidarność” o wyrażenie opinii na temat wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W dniu 24 marca 2006 r. prezydent otrzymał negatywną opinię w tej kwestii i tego samego dnia wypowiedział powodowi umowę o pracę, podając jako przyczynę likwidację stanowiska pracy. Mając tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo Józefa M. to w świetle art. 45 § 1 k.p. jest bezzasadne, bowiem wypowiedzenie nie zawiera uchybień formalnych, jak też było ono skuteczne, gdyż przyczyna w nim podana jest rzeczywista i zasadna. Sąd stwierdził, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska zajmowanego przez powoda, tj. stanowiska kierownika Urzędu Stanu Cywilnego. Sąd podkreślił, że zgodnie z ustawą z dnia 29 września 1986 r. o aktach stanu cywilnego (Dz.U. Nr 36, poz. 180 ze zm.) funkcję kierownika urzędu stanu cywilnego pełni wójt, burmistrz lub prezydent, a więc pozwany mógł zlikwidować odrębnie utworzone stanowisko, natomiast nie jest rolą sądu ocena racjonalności działań pozwanego w tym zakresie. W ocenie Sądu Rejonowego nie był trafny zarzut powoda, iż pozwany wypowiadając umowę o pracę naruszył art. 38 k.p. w zakresie konsultacji tego wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową, bowiem po zmianie przepisów ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) konsultacja jest wystarczająca, jeśli o zamiarze wypowiedzenia zawiadomi się zakładową organizację związkową, co też pozwany uczynił. Zdaniem Sądu Rejonowego również nietrafny był zarzut powoda, iż stosunek pracy łączący powoda z pozwanym był stosunkiem pracy na podstawie powołania, gdyż powód faktycznie pracował w oparciu o umowę o pracę, która może podlegać wypowiedzeniu.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu wyrokiem z dnia 13 lipca 2006 r. oddalił apelację powoda od powyższego wyroku. W pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy wskazał, że argumentacja apelacji, powołująca się na szczególną ochronę powoda, wynikającą z faktu pełnienia przez niego funkcji członka Zarządu Regionu [...] NSZZ „Solidarność” oraz brak zgody tego Zarządu na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, jest nietrafna. Sąd Okręgowy zważył, że obecnie kwestię ochrony działaczy związkowych reguluje przepis 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.). Przepis ten dotyczy wyłącznie działaczy zakładowych organizacji związkowych, natomiast ochrona działaczy ponadzakładowej organizacji związkowej uregulowana jest w art. 32 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych i przysługuje tym działaczom tylko podczas urlopu bezpłatnego dla pełnienia ich funkcji związkowych lub przy korzystaniu przez nich ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Tymczasem, jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego, powód był działaczem ponadzakładowej organizacji związkowej od czerwca 2002 r., a więc tylko rok przed wejściem w życie zmian w ustawie o związkach zawodowych, wprowadzonych z dniem 1 lipca 2003 r. ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, korzystał z poprzedniej ochrony przed zwolnieniem. Sąd Okręgowy podkreślił, że ochrona wynikająca z aktualnego brzmienia przepisu art. 32 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych nie dotyczy powoda, bowiem nie był on na urlopie bezpłatnym, jak też nie korzystał choćby z częściowego zwolnienia od pracy a jedynie zwalniany był okazjonalnie od pracy dla dokonania doraźnych czynności związkowych. Sąd zaznaczył, że czym innym jest takie doraźne zwalnianie pracownika z pracy a czym innym częściowe zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, powołując się w tym zakresie na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 6 czerwca 2001 r., I PK 460/00 (Prokuratura i Prawo 2002 nr 12, s. 48). Jego zdaniem wyraźne rozróżnienie obu tych zwolnień od pracy wynika z porównania treści art. 31 ust. 1 i art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Wywiódł, że doraźne zwolnienie od pracy nie mieści się w dyspozycji normy art. 32 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych. Odnosząc się zaś do drugiego zarzutu apelacyjnego Sąd Okręgowy stwierdził, że apelujący nie wykazał, na czym miało polegać naruszenie zasad współzycia społecznego i dlaczego należało zastosować art. 8 k.p.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł powód zarzucając niewłaściwe zastosowanie oraz błędną wykładnię art. 32 ustawy o związkach zawodowych, obowiązującego przed zmianą dokonaną ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw; niewłaściwe zastosowanie art. 31 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych oraz niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p., poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę nie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na konieczność wykładni przepisów art. 32 ust. 4 i art. 32 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych, która się sprowadza do odpowiedzi na następujące pytania: czy pozwany, wiedząc, że powód jest członkiem Zarządu Regionu [...] NSZZ „Solidarność” mógł odstąpić od powiadomienia Zarządu Regionu o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, kierując się zmianą treści art. 32 ustawy o związkach zawodowych, dokonaną w 2002 r.; czy powód, będący od czerwca 2002 r. członkiem Zarządu Regionu traci prawa nabyte do szczególnej ochrony na skutek zmiany treści art. 32 ustawy o związkach zawodowych w trakcie kadencji, czy też zmiana powyższa dotyczy tylko działaczy związkowych ponadzakładowych organizacji związkowych wybranych po wejściu w życie przedmiotowej nowelizacji.

W uzasadnieniu skargi podkreślono, że poza sporem jest to, iż powód od czerwca 2002r. jest członkiem Zarządu Regionu [...] NSZZ „Solidarność”. W chwili wyboru powoda obowiązywał art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym pracodawca nie mógł bez zgody Zarządu Regionu wypowiedzieć powodowi umowy o pracę w czasie trwania mandatu oraz przez rok po jego wygaśnięciu. Zdaniem powoda ochrona wynikająca z tego przepisu stanowi jego prawo nabyte i uważa on, że jest pracownikiem szczególnie chronionym przez okres całej kadencji. Skarżący nie zgodził się także ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, że ochrona przewidziana w art. 39 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych przysługuje jedynie tym działaczom związkowym, którzy korzystają z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Wyraził pogląd, że przepis ten wymaga wykładni i wyjaśnienia, czy wykonywanie doraźnych czynności związkowych jest równoznaczne ze zwolnieniem od pracy.

W zakresie zarzutu naruszenia art. 8 k.p., skarżący podniósł, że okoliczności przywoływane na uzasadnienie tego zarzutu przyznane zostały przez pozwanego, stąd obowiązkiem Sądu było rozpoznać ten zarzut merytorycznie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona wobec błędnej wykładni art. 32 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych, dokonanej przez Sąd Okręgowy, aczkolwiek nie z przyczyn wskazanych przez skarżącego. Przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych, przed zmianą dokonaną z dniem 1 lipca 2003 r. ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, w ustępie 4 przewidywał, że przepisy o ochronie pracowników pełniących funkcję w zakładowej organizacji związkowej stosuje się odpowiednio do pracownika pełniącego z wyboru funkcję w organach organizacji związkowych działających poza zakładem pracy. Nowelizacja tego przepisu spowodowała, iż ochrona tego pracownika znalazła swoje miejsce w art. 32 ust. 9 i otrzymał on następujące brzmienie: „Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje pracownikowi pełniącemu z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającemu u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ochrona przysługuje w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu. Zgodę, o której mowa w ust. 1, wyraża właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której pracownik pełni albo pełnił tę funkcję.” Sąd Okręgowy przyjął, że powyższa zmiana, spowodowała zmianę zakresu ochrony działaczy ponadzakładowej organizacji związkowej i zawężyła ją jedynie do tych działaczy, którzy korzystają z urlopu bezpłatnego lub korzystają z chociażby częściowego zwolnienia od pracy, natomiast nie dotyczy już ona działaczy zwalnianych od pracy dla dokonania doraźnej czynności związkowej. Stanowisko to nie jest trafne. Należy zwrócić uwagę, iż uprawnienia działaczy zakładowej organizacji związkowej oraz ponadzakładowej organizacji związkowej, dotyczące zwolnienia od pracy, uregulowane są w odrębnych przepisach. Zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych działaczowi zarządu zakładowej organizacji związkowej przysługuje prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, a także - zgodnie z ust. 3 tego przepisu - pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Przytoczony przepis przewiduje dwojakie zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy: częściowe lub całkowite na czas trwania kadencji oraz zwolnienie na czas niezbędny do dokonania doraźnej czynności związkowej. Inaczej kwestia ta jest uregulowana w odniesieniu do pracownika powołanego do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy.

W myśl art. 25 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, przysługuje - na wniosek organizacji związkowej - prawo do urlopu bezpłatnego. Natomiast zgodnie z ust. 2 tego przepisu pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Z treści tego przepisu wynika zatem jednoznacznie, że działaczowi pełniącemu funkcję związkową poza zakładem pracy przysługują również dwojakie uprawnienia w zakresie zwolnienia od pracy, tj. urlop bezpłatny lub zwolnienie od pracy na czas wykonania doraźnej czynności związkowej. Uprawnienia działaczy związkowych, dotyczące zwolnienia od pracy w związku z wykonywaną funkcją związkową w zakładowej i ponadzakładowej organizacji związkowej nie są zatem identyczne. Obu tym działaczom przysługuje zwolnienie od pracy do dokonania doraźnej czynności związkowej, natomiast jeśli chodzi o zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy, to przysługuje ono wyłącznie działaczowi zakładowej organizacji związkowej, ponieważ działaczowi ponadzakładowej organizacji związkowej przysługuje w to miejsce urlop bezpłatny. Użyte zatem w ust. 9 art. 32 sformułowanie: „korzystającemu u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy” nie może dotyczyć zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy, objętego normą art. 31 ust. 1, gdyż takie uprawnienie nie przysługuje działaczowi ponadzakładowej organizacji związkowej. Przysługuje mu natomiast zwolnienie od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy - obok uprawnienia do urlopu bezpłatnego. Wobec powyższego nie budzi wątpliwości, że wymienione w art. 32 ust. 9 obok urlopu bezpłatnego zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy to nic innego, jak zwolnienie od pracy zawodowej do dokonania doraźnej czynności, objęte dyspozycją normy art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Odmienny pogląd w tym zakresie prowadziłby do stwierdzenia, że ustawodawca odniósł się w tym przepisie do instytucji, która nie ma zastosowania do kręgu osób, objętych jego dyspozycją. Wprawdzie w omawianym przepisie art. 32 ust. 9 ustawodawca posłużył się terminologią użytą w przepisie art. 31 ust. 1 (prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy), lecz okoliczności tej

nie można przypisywać decydującego znaczenia, gdyż - jak wskazano wyżej - prowadziłoby to do wyłożenia omawianego przepisu w sposób negujący założenie o racjonalności ustawodawcy. Zmiana treści przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, dokonana z dniem 1 lipca 2003 r. - w tym również w zakresie dotyczącym ochrony stosunku pracy pracowników pełniących z wyboru funkcję poza zakładową organizacją związkową - prowadzi do ograniczenia zakresu ochrony. Ochronę członków zarządu zakładowej organizacji związkowej ograniczono do pracowników imiennie wskazanych uchwałą zarządu (art. 32 ust. 1 pkt 1) i to na czas wskazany w uchwale (art. 32 ust.2), w miejsce bezwarunkowej dotychczas ochrony wszystkich członków zarządu. Konstatacja ta wynika z porównania treści tego przepisu sprzed i po zmianie. Mianowicie, zgodnie z poprzednią wersją, pracodawca nie mógł 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. Natomiast zgodnie z aktualnym brzmieniem przepisu pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem, a nadto ochrona ta przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Wprowadzenie do przepisu art. 32 ust. 9 sformułowania: „pracownikowi (...), korzystającemu u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy”, wskazuje na to, iż ochrona takiego pracownika została również ograniczona do tych działaczy, którzy faktycznie wykonują funkcje związkowe poza zakładem pracy, czy to na podstawie urlopu bezpłatnego, czy to na podstawie zwolnienia od pracy na czas dokonania doraźnej czynności. W świetle powyższych uwag uprawniona jest teza, że na mocy art. 32 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych pracownik pełniący z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją podlega ochronie wskazanej w przepisie art. 32 ust. 1 tej ustawy w okresie urlopu bezpłatnego udzielonego dla wykonywania tej funkcji oraz w okresie wykonywania doraźnych czynności związanych z tą funkcją i ochrona ta wygasa rok po upływie tych okresów.

Wobec powyższego stanowiska Sądu Najwyższego oraz wobec ustaleń Sądu Okręgowego, że powód korzystał ze zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wyni-

kającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, pozostała argumentacja skarżącego, odnosząca się do zarzutu naruszenia poprzednio obowiązującego art. 32 ust. 4 i aktualnie obowiązującego art. 32 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych i wskazująca na prawa nabyte powoda stała się bezprzedmiotowa.

Z tych względów Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku. O kosztach postępowania orzeczono na mocy art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 §1 k.p.c. w związku z art. 398²¹k.p.c.

=====