

Wyrok z dnia 7 maja 2007 r.

II PK 305/06

1. W sprawach dotyczących stosunku pracy pracownik może być reprezentowany wyłącznie przez organizację związkową, do której należy (art. 23² k.p. oraz art. 7 ust. 2 i art. 30 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.).

2. Zakładowa organizacja związkowa prawidłowo wypełnia obowiązki nałożony w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych tylko wówczas, gdy informacja przekazana pracodawcy jednoznacznie wskazuje pracowników korzystających z jej ochrony.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 maja 2007 r. sprawy z powództwa Dariusza C., Jerzego Z., Henryka O., Grzegorza K., Jacka B., Włodzimierza G., Leszka G., Zdzisława S. przeciwko T-F. K. SA w M. o odszkodowanie, świadczenie z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, odprawy pieniężne, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 15 marca 2006 r. [...]

1) u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt II w części rozstrzygającej o całości roszczeń powodów Dariusza C., Jerzego Z., Henryka O., Grzegorza K., Jacka B., Leszka G. i Zdzisława S. oraz o roszczeniu Włodzimierza G. dotyczącym należności z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy w Warszawie do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego;

2) o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałej części.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Pruszkowie, rozpoznając sprawę z powództwa Ryszarda J., Piotra W., Zofii I., Dariusza C., Jerzego Z., Henryka O., Bogdana B., Sławomira W., Grzegorza K., Jacka B., Jacka J., Adama S., Włodzimierza G., Henryka M., Roberta M., Piotra K., Władysławy K., Małgorzaty Z., Leszka G., Krzysztofa K., Wiesławy Z., Janusza B., Andrzeja W., Grażyny J. i Zdzisława S. przeciwko T.-F. K. SA w M., zasądził wyrokiem z dnia 5 maja 2004 r. na rzecz powodów oznaczone w sentencji orzeczenia należności, w tym: 1) na rzecz Dariusza C. kwotę 10.474, 47 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę i kwotę 912 zł tytułem dofinansowania do wypoczynku za 2002 r. z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych; 2) na rzecz Jerzego Z. kwotę 9.351, 09 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę i kwotę 1.216 zł tytułem dofinansowania do wypoczynku za 2002 r. z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych; 3) na rzecz Henryka O. kwotę 11.005, 59 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę i kwotę 1.824 zł tytułem dofinansowania do wypoczynku za 2002 r. z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych; 4) na rzecz Grzegorza K. kwotę 10.326, 75 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę; 5) na rzecz Jacka B. kwotę 10.019, 73 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę i kwotę 1.824 zł tytułem dofinansowania do wypoczynku za 2002 r. z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych; 6) na rzecz Włodzimierza G. kwotę 10.906, 83 zł tytułem odszkodowania za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia i kwotę 608 zł tytułem dofinansowania do wypoczynku za 2002 r. z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych; 7) na rzecz Leszka G. kwotę 10.059,90 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę; 8) na rzecz Zdzisława S. kwotę 10.777, 35 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji oddalił natomiast, między innymi, powództwo Włodzimierza G. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę.

Powyższe rozstrzygnięcie poprzedzone było ustaleniem, że powodowie byli pracownikami T.-F. K. SA, zatrudnionymi w wyodrębnionej jednostce organizacyjnej spółki - E.K. SA Oddział Fabryka Kabli „O.” w O.M. Dnia 28 marca 2002 r. pozwana zawiadomiła Powiatowy Urząd Pracy w B. i Rejonowy Urząd Pracy w W. o zamiarze likwidacji Fabryki Kabli w O., co będzie powodowało konieczność rozwiązania sto-

sunków pracy z około 600 osobami. Zwolnienia planowano przeprowadzić w maju 2002 r. Pismem z dnia 6 maja 2002 r. spółka zwróciła się do Międzyzakładowej Organizacji Związkowej [...] NSZZ „Solidarność” w E.K. SA o przedłożenie listy pracowników korzystających z ochrony związku zawodowego. Do pisma załączono wykaz osób przewidzianych do zwolnienia lub wypowiedzenia zmieniającego. Pismem z dnia 10 maja 2002 r. związek zawodowy NSZZ „Solidarność” poinformował pracodawcę, że swoją ochroną obejmuje wszystkich pracowników zakładu, o ile nie złożą oni pracodawcy pisemnego oświadczenia o tym, że związek nie reprezentuje ich praw pracowniczych. Drugi ze związków zawodowych działających w pozwanej spółce - Związek Zawodowy Pracowników „E.K.” SA - złożył w dniu 8 maja 2002 r. listę pracowników będących członkami związku bądź objętych jego ochroną. Spośród powodów w niniejszej sprawie, członkami tego związku zawodowego byli, między innymi, Leszek G., Henryk O. i Zdzisław S.

Z uwagi na brak możliwości zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych ze wszystkimi związkami zawodowymi, pismem z dnia 13 maja 2002 r. pozwana zawiadomiła w trybie art. 38 k.p. Międzyzakładową Organizację Związkową [...] NSZZ „Solidarność” o zamiarze rozwiązania umów o pracę lub dokonania wypowiedzeń warunków pracy i płacy pracownikom, których imienną listę załączono do pisma. Wśród tych pracowników byli wszyscy powodowie z rozpatrywanej sprawy. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” w dniu 19 maja 2002 r. wyraziła kategoryczny sprzeciw wobec zamiarów pracodawcy. Pismem z dnia 20 maja 2002 r. pozwana zwróciła się do NSZZ „Solidarność” Region M. o wyrażenie opinii w trybie i w terminie przewidzianym w art. 38 k.p., zaś w dniu 23 maja 2002 r. złożyła powodom oświadczenia woli o wypowiedzeniu umów o pracę lub wynikających z nich warunków.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w spornym okresie obowiązywał w pozwanej Spółce Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, wprowadzony w życie zarządzeniem prezesa zarządu - Dyrektora Generalnego E.K. SA z dnia 16 marca 2001 r. Regulamin ten przewidywał dofinansowanie różnych form wypoczynku, w tym wypoczynku krajowego i zagranicznego pracownika i jego dzieci jeden raz w roku. Stosownie zaś do treści punktu VII Regulaminu Zwolnień Grupowych, osoby wytypowane do zwolnienia miały prawo do korzystania ze świadczeń z funduszu na takich samych zasadach, jak inni pracownicy. Komisja socjalna, po rozpatrzeniu wniosków pracowników o przyznanie dofinansowania do wypoczynku, protokołem z

dnia 13 czerwca 2002 r. wnioskowoła o przyznanie świadczenia - między innymi - powodom Jackowi B., Dariuszowi C., Leszkowi G., Włodzimierzowi G., Zdzisławowi S. i Jerzemu Z., natomiast protokołem z dnia 13 sierpnia 2002 r. - między innymi - Henrykowi O. Na posiedzeniu w dniu 11 lipca 2002 r. zarząd pozwanej negatywnie ustosunkował się do postulatów w przedmiocie uruchomienia zmasowanych wypłat z funduszu świadczeń socjalnych, w związku z czym świadczenia te powodom - za wyjątkiem Leszka G. i Zdzisława S. - nie zostały wypłacone.

Na tle tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd pierwszej instancji przyjął, że roszczenia powodów o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę zasługują na uwzględnienie. Zdaniem tego Sądu, pozwana naruszyła bowiem przepisy o wypowiedaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, nieprzeprowadzając w sposób prawidłowy konsultacji zamiaru rozwiązania tych umów z Międzyzakładową Organizacją Związkową NSZZ „Solidarność”, która to organizacja reprezentowała wszystkich powodów. W świetle art. 38 k.p (w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie) przeciw zakładowej organizacji związkowej obligował pracodawcę do przeprowadzenia konsultacji z ogólnokrajową organizacją związkową, który to tryb bezspornie przez pozwaną nie został zachowany. Sąd Rejonowy nie przychylił się do poglądu pozwanej, iż w ogóle nie była zobowiązana do przeprowadzania konsultacji ze związkiem zawodowym NSZZ „Solidarność” z uwagi na to, że organizacja ta nie przedstawiła pracodawcy wykazu pracowników objętych jej ochroną. Wbrew stanowisku pracodawcy, Sąd uznał bowiem, że pismo z 10 maja 2002 r. o objęciu ochroną tego związku zawodowego wszystkich pracowników zakładu, o ile nie złożą pisemnego oświadczenia o niereprezentowaniu ich praw pracowniczych przez NSZZ „Solidarność”, czyni zadość obowiązkowi nałożonemu na zakładową organizację związkową przepisem art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, wypełnienie przez związek zawodowy tego obowiązku może nastąpić nie tylko przez ujawnienie danych personalnych osób objętych ochroną, czy podanie takich informacji, które pozwoliłyby pracodawcy jednoznacznie i bez dokonywania dodatkowych czynności zidentyfikować tych pracowników. Przepis art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych jest bowiem przejawem ochronnej funkcji prawa pracy, która w tym wypadku polega na tym, że obowiązkiem pracodawcy a nie związku zawodowego, bądź pracownika, jest ustalenie, czy pracownik reprezentowany jest przez zakładową organizację związkową. Dysponując imiennymi listami pracowników będących członkami Związku

Zawodowego Pracowników „E.K.” SA oraz pracowników objętych ochroną przez ten związek, jak również pracowników będących członkami NSZZ „Solidarność”, pozwana mogła z łatwością ustalić krąg osób niezrzeszonych w związkach zawodowych, którzy zostali objęci ochroną NSZZ „Solidarność”, czego jednak nie uczyniła. Według Sądu Rejonowego, dla oceny dochowania przez organizację związkową wymagań stawianych przez omawiany przepis nie bez znaczenia jest też sytuacja, w jakiej przebiegały konsultacje pracodawcy ze związkiem zawodowym, a mianowicie permanentny strajk pracowników walczących o zachowanie swoich miejsc pracy i okresowy brak dostępu do pomieszczeń związkowych, a tym samym znajdującej się tam dokumentacji, co uniemożliwiało sporządzenie w krótkim terminie, przewidzianym przez art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, pełnej imiennej listy pracowników objętych ochroną. Te okoliczności, w ocenie Sądu, dodatkowo uprawniały organizację związkową do posłużenia się taką syntetyczną formułą, jak użyta w piśmie z dnia 10 maja 2002r., wobec czego, jeśli chodzi o powodów, którzy nie byli reprezentowani przez Związek Zawodowy Pracowników „E.K.”, NSZZ „Solidarność” nie uchybiła przepisowi art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych.

Zupełnie odmiennie - zdaniem Sądu Rejonowego - przedstawiała się sytuacja tych powodów, którzy byli członkami drugiej, obok NSZZ „Solidarność”, zakładowej organizacji związkowej. Co do zasady żaden ze związków zawodowych nie może bowiem podejmować w indywidualnych sprawach działań w imieniu i na rzecz pracowników zrzeszonych w innym związku zawodowym. Jest też oczywiste, że pracownik niezrzeszony w związku zawodowym nie może wskazać do ochrony swych praw pracowniczych dwóch organizacji związkowych. Reguły te, w ocenie Sądu pierwszej instancji, nie mają jednak charakteru absolutnego. Wykonywanie prawa w stosunkach pracy podlega bowiem ocenie sądu w aspekcie zasad współżycia społecznego. Uwzględniając zaś te zasady, należy dla potrzeb rozpoznawanej sprawy przyjąć, że związek zawodowy NSZZ „Solidarność” skutecznie objął swą ochroną także pracowników będących członkami Związku Zawodowego Pracowników „E.K.” lub wcześniej objętych ochroną przez ten związek. Pracownicy, wobec dramatyzmu sytuacji i zagrożenia utraty źródła utrzymania, byli uprawnieni do poszukiwania najbardziej skutecznych sposobów zabezpieczenia swoich interesów, a lepszą ochronę ich praw zapewniał związek zawodowy NSZZ „Solidarność”. W ocenie Sądu pierwszej instancji, skorzystanie w takich okolicznościach przez pracodawcę z prawa do niekonsultowania z ogólnokrajową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia

umów o pracę powodom będącym członkami Związku Zawodowego Pracowników „E.K.” lub objętym ochroną przez ten związek stanowi nadużycie prawa. Narusza bowiem zasady uczciwego i lojalnego postępowania wobec pracowników występujących w obronie swoich miejsc pracy.

W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że wszyscy powodowie, za wyjątkiem, między innymi, Włodzimierza G., który nie zwracał się do związku zawodowego NSZZ „Solidarność” o objęcie go ochroną, byli przez ten związek reprezentowani. Zaistniały wobec tego przesłanki obligujące pracodawcę do przeprowadzenia ze związkiem zawodowym NSZZ „Solidarność” dwustopniowych konsultacji, a tym samym wypowiedzenie powodom umów o pracę lub wynikających z nich warunków w dniu 23 maja 2002 r. pomimo braku stanowiska ogólnokrajowej organizacji związkowej naruszało art. 38 k.p. w ówczesnym brzmieniu, co uzasadnia roszczenia o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. wszystkim powodom, za wyjątkiem - między innymi - Włodzimierza G., którego powództwo w tym zakresie zostało oddalone.

Za uzasadnione Sąd pierwszej instancji uznał także żądania powodów dotyczące wypłat z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, wskazując że co do zasady przyznawanie tych świadczeń ma charakter uznaniowy. Pracownik nabywa zatem roszczenie o konkretną należność dopiero wówczas, gdy została mu ona przyznana. Na gruncie regulaminu obowiązującego u strony pozwanej, można - według Sądu - bronić poglądu, iż świadczenia były przyznawane w momencie dokonania przez komisję socjalną akceptacji wniosku pracownika. Przemawia za tym w szczególności treść § 18 ust. 4 regulaminu, który stanowi, że dyrektor oddziału lub osoba przez niego upoważniona jedynie administruje środkami funduszu. Administrowanie oznacza zaś nic więcej niż zapewnienie techniczno - organizacyjnej obsługi funkcjonowania funduszu. Decyzja o przyznaniu świadczeń socjalnych zapadała więc z chwilą kwalifikacji wniosku pracownika przez komisję socjalną i w tej dacie powodowie nabyli uprawnienie do wypłaty tych należności, wobec czego roszczenia o ich zasądzenie zasługują na uwzględnienie.

Ponadto Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo Włodzimierza G. o zasądzenie kwoty 10.906, 83 zł tytułem odszkodowania za niedotrzymanie przez pozwaną gwarancji zatrudnienia tego pracownika do dnia 8 stycznia 2003 r.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Warszawie rozpoznając sprawę na skutek apelacji wniesionych przez powoda Włodzimierza G. oraz stronę pozwaną, wyrokiem z

dnia 15 marca 2006 r. uchylił zaskarżony wyrok w części dotyczącej Sławomira W., Henryka M., Roberta M., Władysławy K., Krzysztofa K., Wiesławy Z., Janusza B. i Andrzeja W. i w tym zakresie umorzył postępowanie wobec zawarcia ugody, oddalił apelację strony pozwanej w pozostałej części i apelację powoda Włodzimierza G. w całości.

Sąd drugiej instancji zaakceptował pogląd Sądu Rejonowego o tym, że pracodawca naruszył art. 38 k.p. nie przeprowadzając w sposób prawidłowy konsultacji z ogólnokrajową organizacją związkową, nadrzędną nad działającą u pozwanego NSZZ „Solidarność” MOZ [...]. Wszyscy powodowie, z wyjątkiem Włodzimierza G., zwrócili się bowiem do tego związku zawodowego o ochronę wprost w formie ustnej, a dodatkowo - przez uczestnictwo w protestach oraz brak sprzeciwu wobec ogłoszenia przez NSZZ „Solidarność” objęcia ochroną wszystkich pracowników zakładu - wyrazili wolę w tym zakresie również w sposób dorozumiany. Za niezasadny Sąd Okręgowy uznał przy tym zarzut pozwanej dotyczący naruszenia art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Prawidłowo, zdaniem tego Sądu, Sąd pierwszej instancji ustalając krąg pracowników reprezentowanych przez MOZ NSZZ „Solidarność” odwołał się do pisma związku z 10 maja 2002 r., które było informacją o osobach korzystających z ochrony tej organizacji. Dostarczyło bowiem pracodawcy wiedzy wystarczającej dla przeprowadzenia konsultacji w trybie art. 38 k.p.

Przyznając rację apelującemu, iż art. 8 k.p. nie może samodzielnie stanowić podstawy ochrony członków związku zawodowego i pracowników nie zrzeszonych, Sąd drugiej instancji stwierdził jednakże, iż ostateczny wniosek Sądu Rejonowego o objęciu skuteczną ochroną przez NSZZ „Solidarność” pracowników będących członkami innej zakładowej organizacji związkowej jest prawidłowy. Zgodnie bowiem z art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, ochroną danego związku może być objęty pracownik nie zrzeszony. Pod pojęciem „pracownik nie zrzeszony” należy zaś rozumieć pracownika niezrzeszonego w tym związku zawodowym, do którego zwraca się on o ochronę a nie w jakimkolwiek innym związku zawodowym.

Za trafne Sąd Okręgowy uznał również rozstrzygnięcie w części dotyczącej należności z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, choć zakwestionował stanowisko Sądu Rejonowego, iż przyznanie świadczeń następowało w momencie pozytywnego zaopiniowania wniosku pracownika przez komisję socjalną. Komisja bowiem jedynie dokonywała kwalifikacji wniosków, zaś świadczenia były przyznawane w momencie podejmowania decyzji przez dyrektora zakładu Pawła M., który pod-

pisując protokoły z posiedzenia komisji, akceptował zawarte tam wnioski. Sąd drugiej instancji wskazał, że zgodnie z art. 3¹ k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo wyznaczona do tego osoba. Ww świetle tego przepisu, dyrektor Paweł M. był osobą wyznaczoną do wykonywania czynności w postaci przyznawania świadczeń z funduszu socjalnego i dokonywał ich jako pracodawca. Protokoły podpisane przez dyrektora Pawła M. stanowią zatem o akceptacji wniosków o dofinansowanie do wypoczynku przez pozwaną i tym samym powodują powstanie po stronie pracowników roszczeń o wypłatę przyznanych im należności.

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, kwestionując orzeczenie w punkcie II w częściach dotyczących oddalenia apelacji w stosunku do powodów Dariusza C., Jerzego Z., Henryka O., Grzegorza K., Jacka B., Włodzimierza G., Leszka G. i Zdzisława S.

Jako podstawę skargi kasacyjnej pozwana wskazała naruszenie prawa materialnego przez: 1) błędne stosowanie przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854 ze zm.), przepisów art. 38 § 1,2,3,4 i 5 k.p. (w brzmieniu obowiązującym przed dniem 29 listopada 2002 r.), a nadto przepisu art. 8 k.p., polegające na przyjęciu, że obowiązek współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową, w ramach procedury przewidzianej w art. 38 k.p., nie ulega wyłączeniu w sytuacji, gdy w odpowiedzi na zapytanie pracodawcy, zmierzające do uzyskania listy pracowników korzystających z ochrony tej organizacji, pracodawca otrzymał ogólną odpowiedź, zgodnie z którą ochronie podlegają wszyscy pracownicy tego pracodawcy, o ile nie złożyli pisemnego oświadczenia o niereprezentowaniu ich praw pracowniczych przez organizację, do której skierowano zapytanie; 2) błędną wykładnię i niewłaściwe stosowanie przepisu art. 30 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, polegające na przyjęciu, że dopuszczalne jest objęcie ochroną związkową pracownika zrzeszonego w innej niż obejmująca ochroną organizacji związkowej, działającej u tego samego pracodawcy; 3) błędne stosowanie przepisu art. 3¹ § 1 k.p., a także art. 38 k.c. w związku z art. 300 k.p. i 373 § 1 k.s.h., poprzez przyjęcie, że doszło do wyrażenia w stosunku do powodów przez właściwy organ pracodawcy oświadczenia woli w przedmiocie zgody na wydatkowanie objętych wyrokiem środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Skarżąca zarzuciła nadto naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na rozstrzygnięcie, a to art. 382 k.p.c., art. 316 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., art. 355 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., art. 391 § 2 k.p.c., art. 385 k.p.c., a także art. 386 § 1 i 3 k.p.c., poprzez niedostrzeżenie faktu, iż w ramach postępowania apelacyjnego doszło do zawarcia ugody sądowej pomiędzy stroną pozwaną i powodem Dariuszem C., zaniechanie uchylecia wyroku Sądu pierwszej instancji i umorzenia postępowania w stosunku do tego powoda i błędne orzeczenie o oddaleniu apelacji w tej części.

Wskazując na takie podstawy, skarżąca wniosła o zmianę wyroku Sądu Okręgowego poprzez uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji w stosunku do powoda Dariusza C. i w tym zakresie umorzenie postępowania, a nadto przez uwzględnienie wniosków apelacji w stosunku do pozostałych powodów w zakresie objętym zaskarżeniem, a także o zasądzenie od powodów na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, względnie o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w części objętej zaskarżeniem i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu podstaw skargi kasacyjnej strona pozwana podniosła, że w jej ocenie, pismo MOZ [...] NSZZ „Solidarność” z 10 maja 2002 r. nie może być uznane za wystarczające w rozumieniu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten bowiem ma charakter jednoznacznie gwarancyjny - z jednej strony stanowi gwarancję dla związku zawodowego i pracowników skorelowaną z powinnością pracodawcy, z drugiej zaś - gwarancję dla pracodawcy skorelowaną z powinnością wzajemną organizacji związkowej. Wymusza ze strony pracodawcy działania w celu uzyskania wiedzy o pracownikach chronionych, ale jednocześnie ogranicza tę aktywność do wystosowania zapytania i zapoznania się z odpowiedzią związku zawodowego przy braku jakichkolwiek dodatkowych czynności zmierzających do ustalenia kręgu osób chronionych. Tak rozumiana gwarancja pracodawcy zrealizowana być może jedynie wówczas, gdy odpowiedź organizacji związkowej będzie miała charakter wyczerpujący i zamknięty. Informacja przekazana przez związek zawodowy w realiach tej sprawy nie czyniła zadość tym warunkom, bowiem stopień jej ogólności stawiał w istocie pracodawcę w takiej samej sytuacji, w jakiej znajdowałby się przy braku normy prawnej obligującej i zarazem uprawniającej go do uzyskania wiedzy o kręgu pracowników reprezentowanych przez tę organizację.

Skarżąca wskazała również, iż na tle przepisów art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych nieuprawniony jest pogląd Sądu Okręgowego, że ochroną organizacji związkowej może być objęty także członek innej zakładowej organizacji związkowej (spośród powodów, których dotyczy skarga, w takiej sytuacji znajdowali się Henryk O., Leszek G. i Zdzisław S.). Zaprezentowana przez Sąd drugiej instancji wykładnia art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych kłóci się bowiem z wykładnią systemową, uwzględniającą zasadę reprezentacji praw swoich własnych członków przez każdą organizację związkową (art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), a nadto nielogiczne wydaje się ustanawianie zakazu obejmowania ochroną fakultatywną członka danej organizacji, skoro ma on już taką ochronę z racji swego członkostwa w związku zawodowym.

Pozwana ponadto zarzuciła, iż Sąd Okręgowy, dokonując oceny w zakresie organu pracodawcy upoważnionego do składania w jego imieniu oświadczeń woli w przedmiocie wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, całkowicie zaniechał stosowania przepisów regulujących reprezentację osoby prawnej będącej pracodawcą w postaci art. 38 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 373 § 1 k.s.h. Natomiast przepis art. 3¹ k.p. zastosował przy braku ustaleń faktycznych co do udzielenia dyrektorowi Pawłowi M. upoważnienia ze strony zarządu pozwanej do występowania w imieniu pracodawcy.

W ocenie skarżącej, najprawdopodobniej na skutek omyłki wynikającej z wielości stron tego postępowania, Sąd Okręgowy nie dostrzegł faktu, iż na rozprawie apelacyjnej w dniu 14 września 2005 r. doszło do zawarcia ugody sądowej pomiędzy pozwaną i powodem Dariuszem C., wobec czego oddalił apelację w stosunku do tego powoda zamiast uchylić wyrok Sądu Rejonowego i postępowanie w tym zakresie umorzyć.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie ma możliwości uznania za uzasadnione zarzutów pozwanego odnośnie naruszenia przepisów postępowania przytoczonych w ramach drugiej podstawy kasacyjnej, albowiem opierają się one na niezgodnym ze stanem faktycznym twierdzeniu o zawarciu ugody sądowej pomiędzy pozwaną a powodem Dariuszem C. Na rozprawie apelacyjnej w dniu 14 września 2005 r. istotnie doszło do zawarcia ugód sądowych z kilkoma powodami. W protokole tej rozprawy widnieje również imię i nazwi-

ska Dariusza C. jako osoby, na rzecz której pozwana zobowiązuje się wypłacić kwotę 6.982, 98 zł tytułem odszkodowania i kwotę 912 zł tytułem świadczenia socjalnego. Dariusz C. nie podpisał jednak takiej ugody, bowiem nie był obecny na rozprawie w dniu 14 września 2005 r. [...], a jego dane zostały umieszczone w treści ugody przez omyłkę. Potwierdził to Sąd Okręgowy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 14 września 2005 r., którym uchylono wyrok Sądu Rejonowego w części dotyczącej powodów, którzy ugody istotnie zawarli (tj. Ireneusza K., Jacka K., Grażyny P., Tomasza W. oraz Leszka N.), umarzając postępowanie w tym zakresie [...]. Do zawarcia ugody z Dariuszem C. nie doszło także na dalszym etapie postępowania apelacyjnego, wobec czego zarzuty wypełniające tę podstawę skargi kasacyjnej są nieusprawiedliwione.

Przechodząc do rozważań w przedmiocie zarzutów naruszenia prawa materialnego (sformułowanych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej) stwierdzić natomiast należy, iż są one uzasadnione.

Przepis art. 38 § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. Stosownie do treści art. 42 § 1 k.p., powinność taka ciąży na pracodawcy również wówczas, gdy zamierza wypowiedzieć wynikające z tego rodzaju umowy warunki płacy i płacy. Jednocześnie przepis art. 23² k.p. wyjaśnia, że jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracowniczych pracownika nie zrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Sformułowanie dyspozycji tego przepisu z użyciem spójnika „albo” wskazuje na posłużenie się w tym wypadku przez ustawodawcę alternatywą rozłączną, co oznacza, że w sytuacji, gdy dany pracownik jest członkiem związku zawodowego, nie ma możliwości stwierdzenia powinności współdziałania pracodawcy z inną zakładową organizacją związkową niż reprezentującą pracownika z tytułu członkostwa w danym związku zawodowym. Z uwagi na to, że w przepisach prawnych można jednak zaobserwować posługiwanie się przez ustawodawcę tylko ze względów stylistycznych zamiennie spójnikami „lub” i „albo”, a zatem samo użycie określonego słowa nie zawsze przesądza o rodzaju zastosowanej alternatywy, wskazać dodatkowo należy, iż przytoczona po-

wyżej interpretacja art. 23² k.p. znajduje potwierdzenie w wykładni systemowej. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854 ze zm.), do przepisów której odwołuje się art. 23² k.p, w art. 30 ust. 1 stanowi bowiem, że w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków. Reguła ta pozostaje w zgodzie z zasadą, że w sprawach indywidualnych stosunków pracy związek zawodowy reprezentuje prawa i interesy swoich członków, przy czym na wniosek pracownika niezrzeszonego może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy (art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Oznacza to, że jeżeli pracownik jest członkiem związku zawodowego, w sprawach z jego stosunku pracy może być reprezentowany tylko przez tę organizację, do której należy. Wykluczona jest tym samym możliwość objęcia go ochroną przez zakładową organizację innego związku zawodowego, albowiem zasada fakultatywnej reprezentacji przewidziana jest wyłącznie dla pracowników, którzy nie należą do żadnego związku zawodowego a przeciwne stanowisko Sądu Okręgowego nie znajduje żadnego uzasadnienia. Brak jest bowiem podstaw do zaaprobowania dokonanej przez ten Sąd wykładni art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, która pozostając w niezgodzie z systemowym rozumieniem pojęcia pracownika reprezentowanego przez organizację związkową, prowadzi do wniosku, iż członek jednej zakładowej organizacji związkowej może być dodatkowo fakultatywnie reprezentowany przez inny związek zawodowy działający u tego samego pracodawcy. Rację ma więc skarżący, że pojęcie „pracownika nie zrzeszonego”, używane przez art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych odnosi się wyłącznie do osoby, która nie jest członkiem żadnej zakładowej organizacji związkowej.

Przewidziany przez art. 38 § 1 k.p. obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia dotyczy wyłącznie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Jeżeli zatem pracownik nie jest reprezentowany przez daną organizację związkową, to na pracodawcy nie ciąży powinność współdziałania z nią w tym przedmiocie, które to stwierdzenie w omawianym zakresie odnosi się do powodów Henryka O., Leszka G. i Zdzisława S. Jako członkowie Związku Zawodowego Pracowników „E.K.”, nie mogli być oni bowiem reprezentowani przez inną organizację związkową, tj. MOZ [...] NSZZ „Solidarność”, wobec czego pozwana nie była zobowiązana w ich sprawach przeprowadzić konsultacji ze związkiem zawodowym NSZZ „Solidarność”, a tym samym nie mogło dojść do naruszenia art. 38 k.p. poprzez od-

stąpienie od drugiego etapu tej procedury wymaganego w ówczesnym stanie prawnym wyłącznie wobec osób reprezentowanych przez ten związek zawodowy.

Jak wskazano wyżej, powinność zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę (wynikających z umowy warunków) ciąży, w myśl art. 38 § 1 k.p., na pracodawcy tylko wówczas, gdy pracownik jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową. Innymi słowy, jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową, pracodawca jest zwolniony od tego obowiązku. Pracodawca nie musi konsultować zamiaru wypowiedzenia także wtedy, gdy pomimo dopełnienia ze swej strony wszelkich powinności, nie dysponuje wiedzą w przedmiocie statusu danej osoby jako posiadającej bądź nie posiadającej przymiotu osoby reprezentowanej przez zakładową organizację związkową. Przepis art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych stanowi bowiem, że pracodawca jest zwolniony z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników, co do których związek zawodowy nie udzielił mu, w terminie 5 dni od daty zwrócenia się z takim wnioskiem, informacji o korzystaniu z jego obrony. Z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że przewidziany tym przepisem obowiązek pracodawcy zasięgnięcia od działających u niego zakładowych organizacji związkowych informacji o pracownikach korzystających z ich obrony, prawidłowo wypełnia jednorazowe zwrócenie się do tych organizacji o informację dotyczącą wszystkich zatrudnionych pracowników. Dopiero zaś umieszczenie danego pracownika w przekazanym pracodawcy wykazie, obliguje go do współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach stosunku pracy tej osoby.

Zwrócić w tym miejscu uwagę należy, że obrona praw pracowniczych należy do ustawowych i to esencjalnych obowiązków każdego związku zawodowego. Za nieuprawnione uznać trzeba byłoby zatem przerzucanie tych powinności na pracodawcę, który ma inne funkcje i zadania. Pracodawca wypełnia więc swój obowiązek przewidziany w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych zwracając się o udzielenie informacji o pracownikach korzystających z obrony organizacji związkowych, zaś troska o prawidłowość i aktualność udzielonej pracodawcy informacji spoczywa na związkach zawodowych (i ewentualnie zainteresowanym pracowniku). Uwzględniając taki rozkład powinności pracodawcy i organizacji związkowych, wskazać należy, iż choć art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie precyzuje, jakie warunki ma spełniać informacja przekazana pracodawcy przez związki zawo-

dowe, to nie budzi wątpliwości, że biorąc pod uwagę cel, jakiemu ma służyć, powinno z niej wprost wynikać, czy konkretny pracownik, w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy którego pracodawca zobowiązany byłby do współdziałania z zakładową organizacją związkową, jest przez nią reprezentowany. Tego rodzaju wymaganiom odpowiada jedynie sporządzenie imiennej listy pracowników korzystających z obrony danej organizacji związkowej, albowiem tylko w takim wypadku pracodawca ma możliwość stwierdzenia w razie zaistnienia takiej potrzeby, czy konkretna osoba jest reprezentowana przez organizację związkową i czy w związku z tym obowiązany jest z nią współdziałać w sprawach ze stosunku pracy tego pracownika. Oznaczenie kręgu osób korzystających z obrony organizacji związkowej w jakikolwiek inny sposób (np. przez wskazanie, iż są nimi osoby zatrudnione w określonej komórce organizacyjnej) jest obarczone takim marginesem niedokładności, że w istocie stanowi nie tylko przezczenie obowiązków związku zawodowego w tym przedmiocie na pracodawcę, wymuszając na nim dodatkowe czynności związane z identyfikowaniem tożsamości pracowników reprezentowanych przez organizację związkową, jak i pozbawione jest tej cechy jednoznaczności w oznaczeniu kręgu podmiotowego pracowników, której się wymaga od informacji związku zawodowego z uwagi na cel, jakiemu ma służyć.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy wskazać należy, iż pismo MOZ [...] NSZZ „Solidarność” z dnia 10 maja 2002r. nie może być uznane za informację, o której mowa w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Biorąc bowiem pod uwagę, że wśród pracowników zakładu byli członkowie innej zakładowej organizacji związkowej oraz że nie wszystkie osoby niezrzeszone (jak choćby powód Włodzimierz G.) zwracały się do MOZ NSZZ „Solidarność” o obronę ich praw, wskazanie, że ta organizacja związkowa chroni wszystkich pracowników zakładu i to pod jeszcze jednym warunkiem dotyczącym ewentualnego złożenia pisemnego oświadczenia pracodawcy o niereprezentowaniu ich praw przez ten związek, nie identyfikuje żadnej osoby podlegającej ochronie. Rację ma skarżąca, że sytuacja dysponującego taką informacją pracodawcy w żaden sposób nie różni się od tej, w jakiej znalazłby się, gdyby związek zawodowy nie udzielił żadnej odpowiedzi na jego wystąpienie. W jednym i drugim przypadku krąg pracowników reprezentowanych przez tę organizację związkową byłby mu bowiem nieznany. Stanowisko Sądu Okręgowego uznające pismo MOZ NSZZ „Solidarność” za odpowiadające warunkom z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych wyrażone zostało w całkowitym oderwaniu od celu, jakiemu służyć ma tego rodzaju informacja organizacji związko-

wej oraz przy nieuprawnionym przerwaniu podstawowych powinności związków zawodowych na pracodawcę, który w sposób obciążony dużym ryzykiem błędu, wynikającym choćby z braku wiedzy o wnioskach pracowników dotyczących objęcia ochroną związku, miałby identyfikować osoby reprezentowane przez NSZZ „Solidarność”, wyręczając tym samym organizację związkową w konieczności wypełnienia jej elementarnego obowiązku. Nie można zatem odmówić trafności zarzutom skargi kasacyjnej, że doszło do naruszenia prawa materialnego przez błędne zastosowanie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, polegające na uznaniu, iż pracodawca nie był zwolniony od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w trybie art. 38 k.p. Skoro bowiem z ustaleń poczynionych w omawianym zakresie wynika, iż faktycznie MOZ [...] NSZZ „Solidarność” nie przekazała pracodawcy informacji, na podstawie której można byłoby zidentyfikować pracowników reprezentowanych przez ten związek zawodowy, co jest równoznaczne z brakiem informacji o pracownikach korzystających z jego obrony, to zgodnie z powyżej przytoczonym przepisem, pozwana była zwolniona od obowiązku współdziałania z tą organizacją związkową. Tym samym nie mogło dojść do naruszenia procedury konsultacji przewidzianej przez art. 38 k.p. w ówczesnym brzmieniu w stosunku do powodów nie będących członkami Związku Zawodowego Pracowników „E.K.”, wobec czego skarga kasacyjna również i w tym zakresie jest uzasadniona.

Odrębnego omówienia wymaga jedynie sytuacja powoda Włodzimierza G., którego roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zostało oddalone prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego. Skarga kasacyjna w części dotyczącej tego powoda skierowana została zatem przeciwko orzeczeniu Sądu Okręgowego oddalającemu apelację pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji zasądzającego na rzecz Włodzimierza G. kwotę 10.906, 83 zł tytułem odszkodowania za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia oraz kwotę 608 zł tytułem należności z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Z uwagi na brak w skarżce jakiegokolwiek zarzutu w stosunku do rozstrzygnięcia dotyczącego odszkodowania w związku z niedotrzymaniem gwarancji zatrudnienia, w tej części nie mogła być ona uwzględniona.

Natomiast usprawiedliwiona okazała się podstawa skargi w zakresie dotyczącym rozstrzygnięcia o należnościach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, tak w stosunku do tego powoda, jak i pozostałych powodów objętych skargą, którym takie świadczenia przyznano. Na podstawie uzasadnienia zaskarżonego wyroku w

tym zakresie można stwierdzić, że Sąd drugiej instancji przyjął, iż dyrektorzy poszczególnych oddziałów pozwanej Spółki dokonywali w tych jednostkach organizacyjnych za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jako osoby wyznaczone w rozumieniu art. 3¹ k.p., choć podkreślić należy równocześnie brak wystarczającego umotywowania takiego poglądu. Stwierdzenie, że do obowiązków dyrektora zakładu należało także podejmowanie decyzji co do zatwierdzania wypłat należności z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, było zatem konsekwencją przydania mu przymiotu osoby działającej za pracodawcę. Tym samym akceptacja wniosków komisji socjalnej, wyrażona podpisaniem przez dyrektora zakładu protokołów kwalifikujących stosowne wystąpienia pracowników o świadczenia z funduszu stanowiła - w ocenie Sądu - przyznanie konkretnym osobom należności uwidocznionych w tym dokumencie. Odnosząc te rozważania do stanu faktycznego sprawy, Sąd drugiej instancji z niezrozumiałych powodów przyjął jednak, że Paweł M., którego podpis widnieje pod protokołami komisji socjalnej, jest osobą wyznaczoną do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, skoro poza sporem pozostaje, że dyrektorem likwidowanego oddziału w O.M. był w owym czasie Ryszard W., który przesłuchany w charakterze świadka zeznał, że nie przypomina sobie, ażeby akceptował protokół komisji socjalnej z czerwca 2002 r. [...]. W takiej sytuacji za słuszny uznać należy zarzut pozwanej, że Sąd Okręgowy, pomijając przytoczone w skardze przepisy dotyczące zasad reprezentacji w sprawach z zakresu prawa pracy pracodawcy będącego osobą prawną, z naruszeniem art. 3¹ k.p. uznał, że dyrektor Paweł M. był osobą upoważnioną do składania w imieniu pracodawcy oświadczeń woli w zakresie wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, bowiem brak jest jakichkolwiek ustaleń faktycznych, które dawałyby podstawę do takiego wnioskowania. W aktualnym stanie sprawy niemożliwe było więc zastosowanie do jej rozstrzygnięcia w omawianym zakresie art. 3¹ § 1 k.p., bowiem nie zostały dokonane ustalenia faktyczne pozwalające na taką subsumcję, w szczególności dotyczące udzielenia Pawłowi M. upoważnienia do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników Oddziału pozwanej w O.M., co słusznie podkreślił skarżący.

Z tych wszystkich względów, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====