



Sygn. akt II PK 331/06

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 czerwca 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. A., K. N., R. P., J. L., D. G.

przeciwko T.-F. K. Spółce Akcyjnej z siedzibą w M.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,  
świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, nagrodę  
jubileuszową,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 czerwca 2007 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 4 kwietnia 2006 r., sygn. akt (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I oraz w punkcie II w  
stosunku do powodów [...] przekazując sprawę w tym zakresie  
Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach  
postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 maja 2004 r., (...), Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w P. w sprawie z powództwa [...] przeciwko „T.-F. K.” Spółce Akcyjnej w M. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, o świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i nagrodę jubileuszową: 1) zasądził na rzecz D. S., M. A., K. S., K. N., A., R. P., E. S. i J. L. stosowne kwoty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, 2) zasądził na rzecz M. A., K. S., A. S., R. P. i D. G. odpowiednie kwoty tytułem dofinansowania do wypoczynku za 2002 r. z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, 3) oddalił powództwo D. G. i W. G. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz 4) oddalił powództwo D. S. o nagrodę jubileuszową.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli pracownikami strony pozwanej, zatrudnionymi w wyodrębnionej jednostce organizacyjnej tej Spółki – E. K. S.A. Oddział Fabryka K. „O.” w O.. W dniu 27 marca 2002 r. zarząd pozwanej Spółki podjął uchwałę o likwidacji tej jednostki organizacyjnej. Następnego dnia strona pozwana powiadomiła Powiatowy Urząd Pracy w B. oraz Rejonowy Urząd Pracy w W. o zamiarze likwidacji jednostki w O., co miało powodować rozwiązanie stosunków pracy z około 600 osobami. Zwolnienia grupowe planowano przeprowadzić w maju 2002 r. Pismem z dnia 6 maja 2002 r. strona pozwana zwróciła się do Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” w E. K. S.A. o przedłożenie pisemnej listy pracowników korzystających z ochrony tego związku zawodowego. Do pisma załączono wykaz pracowników przewidzianych do zwolnienia lub do zastosowania względem nich wypowiedzenia zmieniającego. Pismem z dnia 10 maja 2002 r. związek zawodowy poinformował stronę pozwaną, że swoją ochroną obejmuje wszystkich pracowników tego zakładu pracy, o ile nie złożą oni pracodawcy pisemnego oświadczenia o tym, że związek nie reprezentuje ich interesów pracowniczych. Drugi z działających w pozwanej Spółce związków zawodowych - Związek Zawodowy Pracowników „E. K.” S.A. - w dniu 8 maja 2002

r. złożył pracodawcy imienną listę pracowników, będących członkami związku oraz objętych jego ochroną pomimo braku członkostwa. Spośród powodów członkami Związku Zawodowego Pracowników „E. K.” S.A byli M.A., D. S. i E. S. Ponieważ pomiędzy pracodawcą, a związkami zawodowymi do doszło do zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, zarząd pozwanej Spółki w dniu 10 października 2002 r. wydał regulamin zwolnień grupowych. Przed wydaniem tego regulaminu, strona pozwana pismem z dnia 13 maja 2002 r. zwróciła się do Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” w trybie art. 38 k.p. o wyrażenie opinii co do zamiaru rozwiązania umów o pracę lub dokonania wypowiedzeń warunków pracy i płacy pracownikom, których imienną listę załączono. Na liście tej figurowali wszyscy powodowie. Organizacja związkowa w dniu 19 maja 2002 r. wyraziła „kategoryczny sprzeciw” wobec zamiarów pracodawcy. Wobec powyższego, pismem z dnia 20 maja 2002 r., strona pozwana zwróciła się do Regionu Mazowsze NSZZ „Solidarność” o wyrażenie opinii w trybie art. 38 k.p., załączając analogiczną listę, jaką wcześniej przedstawiła organizacji międzyzakładowej. Pismo to w dniu 21 maja 2002 r. wpłynęło do kancelarii Regionu Mazowsze NSZZ „Solidarność”. W dniu 23 maja 2002 r. strona pozwana wręczyła powodom wypowiedzenia umów o pracę lub wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy, natomiast 24 maja 2002 r. powodowie otrzymali pisma informujące, że wręczone im poprzedniego dnia wypowiedzenia ze względów formalnych nie są skuteczne, w związku z czym pracodawca zobowiązał powodów do stawienia się do pracy w dniu 29 maja 2002 r.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w pozwanej Spółce obowiązywał Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, wprowadzony w życie zarządzeniem Prezesa Zarządu-Dyrektora Generalnego „E. K.” S.A. z dnia 16 marca 2001 r. Regulamin ten przewidywał dofinansowanie różnych form wypoczynku. Stosownie do regulaminu zwolnień grupowych, pracownicy wytypowani do zwolnienia mieli prawo do korzystania ze świadczeń z funduszu na takich samych zasadach, jak inni pracownicy. Komisja Socjalna, działająca w oparciu o regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, protokołem z dnia 13 czerwca 2002 r. wnioskuje o przyznanie dofinansowania do wypoczynku M. A., R. P., A. S., D. G. i K. S. Na posiedzeniu w dniu 11 lipca 2002 r. zarząd strony

pozwaney negatywnie ustosunkował się do postulatów w przedmiocie uruchomienia „zmasowanych” wypłat z funduszu świadczeń socjalnych, w związku z czym świadczenia te powodom, za wyjątkiem A. S., nie zostały wypłacone.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że roszczenia powodów o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę zasługują na uwzględnienie, bowiem strona pozwana naruszyła przepisy o wypowiedaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, nie przeprowadzając w sposób prawidłowy konsultacji zamiaru rozwiązania tych umów z Międzyzakładową Organizacją Związkową NSZZ „Solidarność”, reprezentującą wszystkich powodów. Według Sądu Rejonowego, świetle art. 38 k.p (w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie), przeciw zakładowej organizacji związkowej obligował pracodawcę do przeprowadzenia konsultacji z ogólnokrajową organizacją związkową, a ten tryb nie został zachowany przez stronę pozwaną. Sąd Rejonowy nie przychylił się do poglądu pozwaney, że 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. Sąd uznał bowiem, że pismo z 10 maja 2002 r. o objęciu ochroną tego związku zawodowego wszystkich pracowników zakładu, o ile nie złożyli pisemnego oświadczenia o niereprezentowaniu ich praw pracowniczych przez NSZZ „Solidarność”, czyni zadość obowiązkowi nałożonemu na zakładową organizację związkową przez art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). 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. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych jest bowiem przejawem ochronnej funkcji prawa pracy, która polega na tym, że obowiązkiem pracodawcy, a nie związku zawodowego, bądź pracownika, jest ustalenie, czy pracownik reprezentowany jest przez zakładową organizację związkową. Według Sądu Rejonowego, dysponując imiennymi listami pracowników będących członkami Związku Zawodowego Pracowników „E. K.” S.A. oraz pracowników objętych

ochroną przez ten związek, jak również pracowników będących członkami NSZZ „Solidarność”, strona pozwana mogła z łatwością ustalić krąg osób niezrzeszonych w związkach zawodowych, którzy zostali objęci ochroną przez NSZZ „Solidarność”, czego jednak nie uczyniła. Nie bez znaczenia - zdaniem Sądu Rejonowego - dla oceny dochowania przez organizację związkową wymagań stawianych przez wskazany przepis jest też sytuacja, w jakiej przebiegały konsultacje pracodawcy ze związkiem zawodowym. Istniał mianowicie „permanenty 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. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych) pełnej, imiennej listy pracowników objętych ochroną. W ocenie Sądu, te okoliczności dodatkowo uprawniały organizację związkową do posłużenia się taką syntetyczną formułą, jakiej użyto w piśmie z dnia 10 maja 2002 r. NSZZ „Solidarność” nie uchybiła więc art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych co do powodów, którzy nie byli reprezentowani przez Związek Zawodowy Pracowników „E. K.”. Odmienne - zdaniem Sądu Rejonowego - przedstawiała się sytuacja 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. Także pracownik niezrzeszony w związku zawodowym nie może wskazać do ochrony swych praw pracowniczych dwóch organizacji związkowych. Niemniej jednak, z punktu widzenia zasad współżycia społecznego, należy uznać, 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. Wobec „dramatyzmu sytuacji i zagrożenia utraty źródła utrzymania”, pracownicy 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, gdyż narusza zasady uczciwego i lojalnego postępowania wobec pracowników występujących w obronie swoich miejsc pracy. W konsekwencji, Sąd Rejonowy uznał, że wszyscy powodowie, za wyjątkiem W. G. i D.a G., którzy nie zwracali się do związku zawodowego NSZZ „Solidarność” o objęcie ich ochroną, byli reprezentowani przez ten związek, co obligowało pracodawcę do przeprowadzenia z tym związkiem dwustopniowych konsultacji zamiaru wypowiedzenia. Skoro takie konsultacje nie zostały prawidłowo przeprowadzone, a wypowiedzenia stały się skuteczne, to uzasadnione są żądania powodów objętych ochroną NSZZ „Solidarność” zasądzenia odszkodowań za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę.

Sąd pierwszej instancji uznał także za uzasadnione żądania powodów dotyczące wypłat dofinansowania wypoczynku z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zdaniem Sądu, pracownicy pozwanej nabywali roszczenie o konkretną należność z funduszu wówczas, gdy została im przyznana. Świadczenia te były zaś przyznawane w momencie dokonania przez Komisję Socjalną akceptacji wniosku pracownika, gdyż wskazuje na to interpretacja regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, stanowiących, że dyrektor oddziału lub osoba przez niego upoważniona jedynie administruje środkami funduszu.

Oddalając żądanie D. S. zapłaty nagrody jubileuszowej z tytułu dwudziestoletniego okresu zatrudnienia, Sąd pierwszej instancji wskazał, że powód ten nie wystąpił do dnia 20 maja 2002 r. z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, co w świetle postanowień regulaminu zwolnień grupowych było warunkiem koniecznym do nabycia tego świadczenia.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wywiódł powód D. G. oraz strona pozwana. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2006 r., (...), zmienił zaskarżony wyrok w części dotyczącej D. G. i zasądził na jego rzecz kwotę 10.050 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz oddalił apelację strony pozwanej. Sąd drugiej instancji zaakceptował ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy oraz ich ocenę prawną, w tym pogląd, że pracodawca naruszył art. 38 k.p., nie przeprowadzając w sposób prawidłowy konsultacji z ogólnokrajową organizacją

związkową, nadrzędną nad działającą u pozwanego organizacją NSZZ „Solidarność”. Zdaniem Sądu Okręgowego, wszyscy powodowie (z wyjątkiem D. G.), zwrócili się w formie ustnej wprost do tego związku zawodowego o ochronę, 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. W ocenie Sądu odwoławczego (wbrew stanowisku Sądu Rejonowego) D. G. swoją „bierną postawą” w czasie protestów załogi dał wyraz woli objęcia go ochroną związkową przez NSZZ „Solidarność”, zatem jego sytuacja prawna jest identyczna, jak w przypadku pozostałych powodów i dlatego jego powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu Sądu pierwszej instancji, że decyzja o przyznaniu świadczeń socjalnych zapadała z chwilą kwalifikacji wniosku pracownika przez komisję socjalną. Uznał jednak, że protokoły tej komisji stanowiły podstawę powstania roszczeń o wypłatę tych świadczeń, gdyż były podpisane przez dyrektora finansowego (biura finansów) oraz główną księgową, co oznaczało ich akceptację przez zarząd Spółki.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, która zarzuciła: 1) błędne zastosowanie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, art. 38 k.p. (w brzmieniu obowiązującym przed dniem 29 listopada 2002 r.) oraz 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 złożą pisemnego oświadczenia o niereprezentowaniu ich praw pracowniczych przez organizację, do której skierowano zapytanie; 2) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, polegające na przyjęciu, że dopuszczalne jest objęcie ochroną związkową pracownika zrzeszonego w innej organizacji związkowej, działającej u tego samego pracodawcy; 3) błędne zastosowanie art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., a także art. 38 k.c. w związku

z art. 300 k.p. i art. 373 § 1 k.s.h. poprzez przyjęcie, że właściwy organ pracodawcy wyraził wobec powodów zgodę na wydatkowanie środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej strona pozwana wywiodła w szczególności, że pismo NSZZ „Solidarność” z dnia 10 maja 2002 r. nie może być uznane za wystarczające w rozumieniu art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, bowiem przepis ten ma charakter jednoznacznie gwarancyjny. Z jednej strony stanowi gwarancję dla związku zawodowego i pracowników skorelowaną z powinnością pracodawcy, a z drugiej stanowi gwarancję dla pracodawcy skorelowaną z wzajemną powinnością 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 rozpoznawanej 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, że „na tle przepisów” art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, nieuprawniony jest pogląd Sądu Okręgowego, iż ochroną organizacji związkowej może być objęty także członek innej zakładowej organizacji związkowej. Zaprezentowana przez Sąd drugiej instancji wykładnia art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych kłóci się bowiem z wykładnią systemową, uwzględniającą zasadę reprezentacji praw 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, że 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 (art. 38 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 373 § 1 k.s.h.); zamiast nich zastosował natomiast art. 3<sup>1</sup> k.p. przy braku ustaleń faktycznych co do udzielenia dyrektorowi biura finansów P. M. i głównej księgowej K. Ł. upoważnienia do występowania w imieniu pracodawcy ze strony zarządu pozwanej Spółki.

Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o zmianę wyroku Sądu Okręgowego poprzez oddalenie apelacji D. G. i „uwzględnienie w stosunku do niego i pozostałych powodów wniosków apelacji strony pozwanej” oraz o zasądzenie kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w części objętej zaskarżeniem i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu, bowiem sformułowane w niej zarzuty naruszenia prawa materialnego są 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. Taka sama powinność ciąży na pracodawcy, gdy zamierza dokonać wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy na podstawie art. 42 § 1 k.p. Jednocześnie, art. 23<sup>2</sup> k.p. ustala zasadę, że jeśli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracowniczych pracownika niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Obowiązek zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę (warunków tej umowy) pracownikowi reprezentowanemu przez ten związek spoczywa na pracodawcy tylko wówczas, gdy posiada on wiedzę, że pracownik jest objęty ochroną związkową. Zatem taka powinność po stronie pracodawcy nie występuje wówczas, gdy mimo dopełnienia ze swej strony należytej staranności, nie dysponuje wiedzą w tym przedmiocie. Przepis art. 30 ust. 2<sup>1</sup> zdanie drugie 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 w terminie 5 dni od daty zwrócenia się z takim wnioskiem, nie udzielił informacji o korzystaniu z jego obrony. Z utrwalonego 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, jest spełniony prawidłowo w razie jednorazowego zwrócenia się do tych organizacji o informację dotyczącą wszystkich zatrudnionych pracowników. Dopiero umieszczenie pracownika w przekazanym pracodawcy wykazie, zobowiązuje go do współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących stosunku pracy tego pracownika (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., III ZP 16/01, OSNP 2002 nr 12, poz. 283 oraz wyroki z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 31, PiZS 2005 nr 5, s. 17 z glosą A. Wypych-Żywickiej; z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, OSP 2004 nr 12, poz. 150 z glosą M. Skąpskiego i z dnia 18 października 2005 r., II PK 90/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 291). Obrona praw pracowniczych należy do ustawowych i statutowych obowiązków każdego związku zawodowego i z tych więc względów niemożliwe jest przerzucanie takich powinności na pracodawcę. Pracodawca spełnia zatem swój obowiązek przewidziany w art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, jeśli zwraca się o udzielenie informacji o pracownikach korzystających z ochrony organizacji związkowych. Natomiast prawnym obowiązkiem związku zawodowego jest przekazanie pracodawcy, prawidłowej, aktualnej i rzetelnej informacji dotyczących pracowników podlegających ochronie tego związku. Przepis art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie precyzuje, jakie warunki ma spełniać informacja przekazana pracodawcy przez związki zawodowe. Nie może jednak budzić wątpliwości, że (biorąc pod uwagę cel, jakiemu ta informacja ma służyć) powinno z niej wprost wynikać, że konkretny pracownik jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Warunki te spełnia w zasadzie tylko przekazanie imiennej listy pracowników podlegających ochronie.

Takich wymagań nie spełnia pismo NSZZ „Solidarność” z dnia 10 maja 2002 r., a zatem nie można go uznać za udzielenie informacji, o której stanowi art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Wskazanie, że ta organizacja związkowa chroni wszystkich pracowników, za wyjątkiem osób, które pisemnie oświadczyły, że ten związek ich nie reprezentuje, nie identyfikuje bowiem dostatecznie żadnej osoby podlegającej ochronie. Wśród pracowników zakładu znajdowali się członkowie innej zakładowej organizacji związkowej oraz nie wszystkie osoby niezrzeszone zwracały się do NSZZ „Solidarność” o obronę ich praw. NSZZ „Solidarność”, udzielając takiej odpowiedzi w istocie nie przedstawił żadnej informacji, bowiem pracodawca po jej otrzymaniu nadal nie dysponował wiedzą na temat, którzy pracownicy podlegają ochronie tego związku. Skoro zakładowa organizacja związkowa NSZZ „Solidarność” faktycznie nie przekazała pracodawcy informacji, na podstawie której można byłoby zidentyfikować pracowników reprezentowanych przez ten związek zawodowy, to pozwana była zwolniona od obowiązku współdziałania z tą organizacją związkową, a tym samym nie naruszyła procedury konsultacyjnej przewidzianej w ówczesnym brzmieniu art. 38 k.p. Zarzut naruszenia art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych oraz art. 38 k.p. stanowi więc usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej w stosunku do wszystkich powodów w zakresie dotyczącym odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Powoduje to zbędność rozważania naruszenia art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych w przypadku niektórych powodów (członków Związku Zawodowego Pracowników „E. K.” S.A.).

Usprawiedliwiony okazał się również kasacyjny zarzut dotyczący rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w przedmiocie świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Na podstawie uzasadnienia zaskarżonego wyroku w tym zakresie można uznać (tak zakłada w skardze kasacyjnej strona pozwana), że Sąd drugiej instancji przyjął, iż dyrektorzy poszczególnych oddziałów pozwanej Spółki (dyrektor finansowy, główna księgowa) dokonywali w tych jednostkach organizacyjnych za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jako osoby wyznaczone w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. Podkreślić jednak należy, że Sąd drugiej instancji nie powołał tego przepisu i brak jest wystarczającego umotywowania takiego poglądu. Stwierdzenie, że do obowiązków dyrektora zakładu

należało podejmowanie takich decyzji (zatwierdzenie wypłat należności z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych) jest konsekwencją nadania mu przymiotu osoby działającej za pracodawcę. Tym samym akceptacja wniosków komisji socjalnej, wyrażona podpisaniem przez dyrektora zakładu protokołów kwalifikujących stosowne wnioski pracowników o wypłatę świadczeń z funduszu, stanowiła w ocenie Sądu drugiej instancji, przyznanie konkretnym pracownikom należności wskazanych w tym dokumencie. Sąd drugiej instancji w tym zakresie jednak dokonał odmiennych od Sądu Rejonowego (uzupełniających) ustaleń faktycznych. Założył (bez dostatecznych ustaleń), że P. M., którego podpis widnieje pod protokołami komisji socjalnej, był osobą wyznaczoną do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. W takiej sytuacji za słuszny uznać należy zarzut pozwanej, że Sąd Okręgowy z naruszeniem art. 3<sup>1</sup> k.p. uznał, iż był on osobą upoważnioną do składania w imieniu pracodawcy oświadczeń woli w zakresie wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zastosowanie tego przepisu było przedwczesne, bowiem w tym względzie nie zostały dokonane dostateczne ustalenia faktyczne i oceny prawne. W przypadku pozwanej, będącej spółką handlową, czynności z zakresu prawa pracy, a więc także dotyczące administrowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, może wykonywać osoba wyznaczona przez zarząd (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 385; z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 159/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 242; z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 585 oraz z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 488). Wyznaczenie takiej osoby następuje jednak przez złożenie stosownego oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenia zgody przez wyznaczoną osobę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006 nr 13, poz. 14, poz. 210). Sposób reprezentowania spółki handlowej w sprawach z zakresu prawa pracy może być odmienny niż wynikający z prawa handlowego. Mogą go regulować wewnątrzzakładowe akty normatywne prawa pracy, a nawet utrwalona zwyczajowa praktyka w tym zakresie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 53, OSP 2005 nr 10, poz. 120 z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej). Jednakże, zaskarżony wyrok w

tej części nie może być utrzymany, gdyż ustalony stan faktyczny sprawy nie pozwala na jednoznaczną ocenę, czy P. M. był osobą upoważnioną do dokonywania za pozwaną Spółkę czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników jej oddziału w O.

Wniosek skargi kasacyjnej o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie dotyczącym odszkodowań za bezprawne rozwiązanie umów o pracę nie został sformułowany w sposób jednoznaczny, gdyż strona pozwana odwołała się w nim do wniosków przedstawionych w apelacji i dlatego nie mógł zostać uwzględniony. Z tych przyczyn, na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.