

**Wyrok z dnia 3 października 2008 r.**

**II PK 53/08**

**Objęcie ochroną, o której mowa w 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.) członka zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazanego jako osoba chroniona, nie wymaga odrębnego umocowania do reprezentowania tej organizacji.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Korzeniowski, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Beata Gudowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 października 2008 r. sprawy z powództwa Jolanty G. przeciwko Liceum Ogólnokształcącemu w M. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 25 września 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Pozwem wniesionym przeciwko Liceum Ogólnokształcącemu [...] w M. powódka Jolanta G. domagała się początkowo uznania za bezskuteczne złożonego wypowiedzenia stosunku pracy, a ostatecznie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że pozwany wypowiedział jej stosunek pracy z powołaniem się na art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, lecz - w jej ocenie - uczynił to bezzasadnie i sprzecznie z zasadami współżycia społecznego. Powódka podniosła, że pozwany pracodawca nie zastosował żadnych obiektywnych kryteriów doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy, podczas gdy powódka ma pełne kwalifikacje do nauczania języka polskiego, ukończyła liczne rodzaje doskonalenia zawodowego, uzyskując za swą pracę nagrody i odznaczenia, włączała się aktywnie w organizację imprez szkolnych, a jej

uczniowie odnosili sukcesy na szczeblu wojewódzkim i krajowym. W pozwie nie wskazano, by powódka podlegała ochronie jako działacz związkowy.

Pozwany - Liceum Ogólnokształcące [...] w M. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwany podał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką spowodowane było koniecznością dokonania zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2006/2007 uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć, powódka nie wystąpiła z wnioskiem o przeniesienie jej w stan nieczynny, nie zachodziły też przesłanki do ograniczenia zatrudnienia powódki zgodnie z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Pozwany zaprzeczył twierdzeniom powódki jakoby nie kierował się żadnymi kryteriami dokonując doboru nauczyciela do zwolnienia, a wręcz przeciwnie ustalił elementy pracy nauczyciela, które brał pod uwagę przy podjęciu decyzji o ograniczeniu zatrudnienia. Pozwany wskazał, że tak ustalone kryteria spowodowały, że to powódka została do rozwiązania stosunku pracy wytypowana.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 6 czerwca 2007 r. przywrócił powódkę Jolantę G. do pracy w pozwanym Liceum Ogólnokształcącym [...] w M. na poprzednich warunkach. W pozwanym Liceum Ogólnokształcącym [...] w M. powódka podjęła zatrudnienie od dnia 1 września 2001 r. na stanowisku nauczyciela języka polskiego. W roku szkolnym 2005/2006 w pozwanym Liceum liczba oddziałów wynosiła 14. W roku szkolnym 2006/2007 pozwany zmuszony był ograniczyć liczbę oddziałów do 12. W pozwanym Liceum liczba godzin lekcyjnych języka polskiego wynosiła 79 tygodniowo, zaś zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2006/2007 powodowało zmniejszenie liczby godzin języka polskiego do 60 tygodniowo. W związku z koniecznością redukcji zatrudnienia wobec zmniejszenia liczby oddziałów w roku szkolnym 2006/2007 pozwany opracował plan redukcji, ustalając, że przed podjęciem decyzji o zwolnieniu brane pod uwagę będą następujące kryteria: posiadane kwalifikacje do nauczania przedmiotu, aktualna ocena pracy lub ocenę dorobku zawodowego, stosunek do obowiązków służbowych, opinia rady rodziców na temat sprawozdania z realizacji planu rozwoju zawodowego nauczyciela, osiągnięcia w pracy nauczyciela w okresie jego zatrudnienia w pozwanej placówce. Pismem z dnia 5 maja 2006 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego wypowiedzenia ze skutkiem na 31 sierpnia 2006 r., jako przyczynę podając konieczność dokonania zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole w roku szkolnym 2006/2007 uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powódki

w pełnym wymiarze zajęć. Przed wręczeniem powódce wypowiedzenia pozwany pismami z dnia 25 kwietnia 2006 r. zwrócił się do ZNP w M. oraz NSZZ „Solidarność” o informację czy w pozwanym Liceum działają zakładowe organizacje związkowe, jakie osoby wchodzi w skład organów związku oraz o podanie listy członków i osób niezrzeszonych korzystających z obrony związku zawodowego. Na pismo pozwanego odpowiedział NSZZ „Solidarność”. ZNP nie udzielił odpowiedzi. Pismem z dnia 26 kwietnia 2006 r. pozwany zawiadomił ZNP Oddział w M. o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy z prośbą o zajęcie przez organizację związkową stanowiska w terminie 7 dni. Związek nie ustosunkował się do pisma pozwanego. Powódka Jolanta G. jest członkiem ZNP Oddziału w M. od 18 stycznia 2005 r. Uchwałą z dnia 6 maja 2006 r. powódka została członkiem zarządu Oddziału i została objęta ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, o czym związek zawodowy zawiadomił pozwanego pismem z dnia 25 maja 2006 r. doręczonym w dniu 1 czerwca 2006 r. Fakt ten został uwidoczniiony w sprawie tuż przed zakończeniem postępowania przed Sądem Rejonowym.

W ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powódki okazało się uzasadnione. W pozwanym Liceum istotnie doszło do zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów, a tym samym zmniejszenie godzin przedmiotu nauczanego przez powódkę. Za nieuprawnione Sąd uznał twierdzenie powódki jakoby pozwany typując nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy nie stosował żadnych obiektywnych kryteriów. Postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że takie kryteria zostały przez pozwanego ustalone i wedle nich pozwany dokonał oceny przydatności do dalszej pracy powódki i ocenie tej - zdaniem Sądu - nie sposób odmówić racji.

W ustalonym stanie faktycznym istotną jednak dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy była okoliczność, że powódka w dniu 6 maja 2006 r. wybrana została do zarządu Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego i objęta ochroną, o jakiej mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), co powodowało, że pozwany bez zgody zarządu tej organizacji nie mógł stosunku pracy z powódką rozwiązać, a zgody takiej nie uzyskał. Co prawda, pozwany skonsultował zamiar rozwiązania z powódką stosunku pracy, zgodnie z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela i na dzień składania powódce oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia nie dysponował informacją o korzystających z ochrony przed wypowiedzeniem czy rozwiązaniem stosunku pracy członkach zrzeszającego powódkę związku, uzyskując wiedzę w tej materii

dopiero 1 czerwca 2006 r., lecz okoliczność ta nie przesądzała skuteczności złożonego powódce wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego w obecnym stanie prawnym zasięg czasowy ochrony przewidzianej ustawą o związkach zawodowych zależy od wskazania pracodawcy pracowników, którym ona przysługuje, co oznacza, że pracodawca jest związany przepisami o szczególnej ochronie stosunku pracy działaczy związkowych od chwili powiadomienia go o zakresie przedmiotowym tej ochrony - wskazania określonych imiennie osób podlegających ochronie, to pamiętać należy, że wskazany na wstępie przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych chroni nie tylko przed wypowiedzeniem, ale też przed rozwiązaniem stosunku pracy. Ma on więc zastosowanie także do sytuacji, gdy objęcie ochroną nastąpiło po dokonaniu wypowiedzenia, a przed rozwiązaniem umowy - jak w rozpoznawanej sprawie. W tym stanie rzeczy Sąd przywrócił powódkę do pracy u pozwanego pracodawcy na poprzednich warunkach.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany zaskarżając go w całości i zarzucając istotne błędy i pominięcia okoliczności w ustaleniach stanu faktycznego sprawy dotyczące okresu sporu od dnia 5 maja 2006 r. do dnia 1 czerwca 2006 r., a polegające między innymi na: a) pominięciu faktu, iż do dnia 5 maja 2006 r. zarząd ZNP, którego członkiem stała się powódka, ani nie sprzeciwił się wypowiedzeniu i rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, ani nie objął jąjochroną przed zwolnieniem z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jako pracownika - członka związku zawodowego upoważnionego do reprezentowania ZNP wobec pracodawcy; b) pominięciu faktu, iż mimo wybrania powódki do zarządu Oddziału ZNP w dniu 6 maja 2005 r., a więc już po rozwiązaniu z nią umowy o pracę, zarząd Oddziału ZNP nigdy formalnie nie powiadomił pozwanego ani nie wskazał mu imiennie, iż powódka została wybrana do składu zarządu Oddziału ZNP i że jako członek zarządu jest objęta ochroną prawną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych; c) pominięciu faktu, iż pismem z dnia 25 maja 2006 r. doręczonym dopiero w dniu 1 czerwca 2006 r. ZNP powiadomił pozwanego o objęciu uchwałą z dnia 15 maja 2006 r. ochroną prawną, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych powódki Jolanty G. jedynie jako członka związku a nie jako członka zarządu związku; d) bezpodstawnym i błędnym przyjęciu, że pismo zarządu Oddziału ZNP z dnia 25 maja 2006 r. jest pismem informującym pozwanego o objęciu ochroną powódki jako

członka zarządu, gdy tymczasem z jego treści wynika, że objęto ją ochroną jedynie jako członka ZNP.

Pozwany zarzucił także naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności: a) art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, poprzez błędne przyjęcie, iż w chwili dokonywania rozwiązania umowy o pracę, tj. dnia 5 maja 2006 r., powódka podlegała już ochronie przed zwolnieniem, a nadto błędne przyjęcie, iż spóźniona uchwała zarządu ZNP z dnia 15 maja 2006 r. o objęciu ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych powódki jako członka związku działa wstecz i znosi skutki prawne wcześniej złożonego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę i znosi skutek wynikający z art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.); b) art. 45 k.p., poprzez bezpodstawne i błędne przyjęcie „że powódka - ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych podlegała już od dnia 6 maja 2006 r., tj. po jej wyborze na członka zarządu oddziału ZNP, mimo że Zarząd Oddziału ZNP nigdy nie podjął uchwały o ochronie powódki jako członka zarządu związku, i że pozwany rozwiązując w dniu 5 maja 2006 r. umowę o pracę z powódką naruszył przepisy o zakazie wypowiedzania (rozwiązywania) umów o pracę”; c) art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, poprzez niezastosowanie tego przepisu mimo występowania w sprawie okoliczności świadczących o próbie obejścia skutków przepisu art. 20 ust. 1 pkt 3 i ust. 3 Karty Nauczyciela, a przez to brak uznania przez Sąd pierwszej instancji, iż uchwałą zarządu Oddziału ZNP z dnia 15 maja 2006 r. podjętą już po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę obejmującą powódkę jako członka związku ZNP ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych bez wskazania jej jako osoby upoważnionej do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy - stanowi oczywiście nadużycie ustawy o związkach zawodowych i jest sprzeczna ze społeczno - gospodarczym celem ochrony działaczy związkowych. Z uwagi na powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za drugą instancję.

Uzasadniając apelację pozwany wskazał, że nie zgadza się z ustaleniami Sądu dokonanymi w odniesieniu do faktów i oceny prawnej tych faktów, jakie miały miejsce wyłącznie w okresie od dnia 5 maja 2006 r. do dnia 11 czerwca 2006 r. Zdaniem pozwanego Sąd pominął lub przeoczył fakt, że w dniu 5 maja 2006 r., w którym

pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, powódka była tylko członkiem ZNP, a nie członkiem zarządu tego związku. Z pisma pozwanego z dnia 25 kwietnia 2006 r. ZNP dowiedział się, że pozwany zamierza rozwiązać z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem. W dniu 6 maja 2006 r. powódka wiedziała już, że otrzymała od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Wiedział to również związek, a mimo to w dniu 6 maja 2006 r., a więc już po wręczeniu powódce rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego, wybrał powódkę na członka zarządu. O tym fakcie pozwanego nigdy nie powiadomiono. W dniu 15 maja 2006 r., a więc po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zarząd Oddziału ZNP podjął uchwałę o objęciu ochroną prawną, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych do dnia 31 maja 2010 r. Jolanty G. tylko jako członka związku. O podjętej uchwale z dnia 15 maja 2006 r. zarząd Oddziału ZNP poinformował pozwanego pismem z dnia 25 maja 2006 r., które pozwany otrzymał dopiero w dniu 1 czerwca 2006 r. Zdaniem pozwanego Sąd pierwszej instancji stwierdzając w uzasadnieniu wyroku, że „powódka w dniu 6 maja 2006 r. wybrana została do Zarządu Oddziału ZNP i objęta ochroną o jakiej mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy (...) co powodowało, że pozwany bez zgody zarządu tej organizacji nie mógł stosunku pracy z powódką rozwiązać, a zgody takiej nie uzyskał”, dokonał manipulacji faktami, a przede wszystkim datami. Skoro bowiem w dniu 5 maja 2006 r. powódka nie była jeszcze członkiem zarządu i w tym, ani w późniejszym dniu nie była objęta ochroną jako członek zarządu związku, to bezpodstawne jest przyjęcie, że pozwany w tym dniu nie mógł z powódką rozwiązywać stosunku pracy. W dniu 5 maja 2006 r. prawo nie wymagało zgody ZNP na rozwiązanie stosunku pracy, gdyż w tym dniu powódka nie była członkiem zarządu. Zarząd Oddziału ZNP nigdy nie objął powódki ochroną jako członka zarządu tylko jako zwykłego członka związku i to dopiero od dnia 15 maja 2006 r. Dlatego też nie można twierdzić, że już w dniu 6 maja 2006 r. powódka była objęta ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Pozwany stwierdził ponadto, że dokonana przez Sąd pierwszej instancji interpretacja art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych doprowadziła Sąd do wydania błędnego i sprzecznego z prawem wyroku. Z treści przepisu wynika - zdaniem pozwanego - że pracodawca nie może wypowiedzieć, czyli nie może złożyć pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy na podstawie art. 32 k.p. ani rozwiązać stosunku pracy, czyli nie może złożyć pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p., art. 53 k.p., czy też na podstawie

art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela uprzednio imiennie wskazanemu uchwałą zarządu jego członkowi lub innemu pracownikowi będącemu członkiem danej zakładowej organizacji związkowej upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji. W ocenie pozwanego wydany wyrok narusza także art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 25 września 2007 r. [...] oddalił apelację. Sąd Okręgowy podniósł, iż w motywach wyroku Sąd Rejonowy w sposób rzetelny i wszechstronny przeprowadził postępowanie dowodowe, wyjaśniając w jego toku wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, zaś dokonując oceny zgromadzonego materiału dowodowego nie naruszył normy art. 233 § 1 k.p.c. Ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji Sąd Okręgowy w całości podzielił i przyjął za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego powódka w dniu 6 maja 2006 r. wybrana została na członka Zarządu Oddziału ZNP i przez to została objęta ochroną, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Zarzut zaś pozwanego skierowany na nieuzasadnione uznanie powódki za pracownika objętego ochroną z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych jest chybiony. Bez znaczenia jest bowiem w sprawie, że w dacie dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę powódka nie korzystała z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, skoro z tej ochrony korzystała już w okresie wypowiedzenia czyli przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd Okręgowy wskazał, że art. 32 ustawy o związkach zawodowych ustanowił zasadę, iż bez zgody zarządu organizacji związkowej pracodawca nie może nie tylko wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi będącemu członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, ale również, iż nie dopuszcza on możliwości rozwiązania wcześniej wypowiedzianej umowy o pracę, jeżeli fakty uzasadniające ochronę zaistniały po dokonaniu wypowiedzenia. Uzasadniając swój pogląd Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim przywołał uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 1994 r., I PZP 59/93, stwierdzającą, że szczególna ochrona stosunku pracy pracowników pełniących funkcje z wyboru w zarządach organów związkowych polega również na tym, że osoby te uzyskując ochronę dopiero po wypowiedzeniu umowy o pracę, mogą domagać się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, bądź też po okresie wypowiedzenia - przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach.

Sąd Okręgowy uznał też za nieuzasadniony pogląd apelującego, iż wadliwość rozwiązania stosunku pracy nie występuje w sytuacji niepowiadomienia pracodawcy

przez związek zawodowy, czy też samą powódkę, o korzystaniu przez nią ze szczególnej ochrony. Organizacja związkowa powiadomiła bowiem pracodawcę z dniem 1 czerwca 2006 r. o objęciu powódki szczególną ochroną i dokonała tego skutecznie w trakcie trwania okresu wypowiedzenia. Zachowany został zatem warunek zawiadomienia pracodawcy o przysługującej powódce ochronie i od tej chwili (1 czerwca 2006 r.) był on związany przepisami o szczególnej ochronie stosunku pracy działaczy związkowych.

Zdaniem Sądu Okręgowego apelujący nie wykazał naruszenia art. 8 k.p. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wybór pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nie przesądza o sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa jego żądania przywrócenia do pracy, w przypadku naruszenia przez pracodawcę art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a taki wybór, nawet po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy, sam przez się nie prowadzi do nadużycia prawa wynikającego z przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2004 r., I PK 11/04, Prawo Pracy 2005 nr 7-8, poz. 42).

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł pozwany zaskarżając go w całości z uwagi na: 1) naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 382 k.p.c., art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c., polegające na błędnej i nielogicznej ocenie istotnych dowodów, a mianowicie uchwały zarządu Oddziału ZNP w M. z dnia 6 maja 2006 r., na podstawie której to uchwały powódka wybrana została (według informacji ZNP) na członka zarządu Oddziału ZNP oraz uchwały zarządu Oddziału ZNP z dnia 15 maja 2006 r., na podstawie której powódka została wskazana tylko jako pracownik - członek związku objęty ochroną związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (zawiadomienie ZNP z 25 maja 2006 r.), jak również powiązanych z nimi pozostałych dowodów - pisma ZNP z dnia 25 maja 2006 r. i pisma ZNP z dnia 5 czerwca 2006 r.; skutkiem powyższego naruszenia są błędne i nielogiczne wnioski Sądu drugiej instancji, które wywarły istotny wpływ na wynik sporu; 2) naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez zaniechanie rozpoznania apelacji w zakresie zgłoszonych w niej zarzutów naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych i niewypowiedzenie się Sądu Okrę-



gowego w tym zakresie co do sprzeczności pomiędzy treścią uchwały zarządu Oddziału ZNP z dnia 15 maja 2006 r. i zawiadomieniem zarządu oddziału związku zawodowego (pismo z dnia 25 maja 2006 r.), a treścią postanowień art. 54 statutu ZNP; w skutek czego doszło do uniemożliwienia poddania stanowiska Sądu drugiej instancji w tym zakresie ocenie kasacyjnej, „tj. na przesłance wynikającej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.”; 3) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, polegające na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy poprzez przyjęcie, że ochrona z art. 32 ust. 1 pkt 1 tej ustawy przysługiwała powódce już w dniu 6 maja 2006 r., tj. w dniu podjęcia uchwały przez zarząd Oddziału ZNP, a nadto na błędnym przyjęciu, że na podstawie pisma związku zawodowego z dnia 25 maja 2006 r. o uchwale zarządu związku z dnia 15 maja 2006 r. informującej pozwanego o objęciu ochroną powódki tylko jako członka związku - powódka objęta została już od dnia 6 maja 2007 r. ochroną z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych także jako członek zarządu związku zawodowego, „tj. na przesłance wynikającej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.”.

Wskazując te naruszenia pozwany wnosił o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim, a także o uchylenie w całości poprzedzającego wyroku Sądu Rejonowego w Międzyrzeczu z dnia 6 czerwca 2007 r. [...] i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Międzyrzeczu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje.

Jako podstawę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwany wskazał cztery zagadnienia, które jego zdaniem uzasadniają przyjęcie skargi do rozpoznania, a mianowicie udzielenia odpowiedzi na następujące pytania: 1) „czy akt wyboru pracownika do składu zarządu związku zawodowego bez powiadomienia pracodawcy przez zarząd związku o tym zdarzeniu prawnym i bez doręczenia pracodawcy uchwały lub informacji o jej treści wskazującej imiennie pracownika i okres ochrony pracownika, jest wystarczającą, przesłanką do uznania powstania skutecznej ochrony pracownika jako członka zarządu związku zawodowego z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych?”; 2) „czy uchwała zarządu związku zawodowego o objęciu pracownika ochroną z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych znosi skutki uprzednio złożonego temu pracownikowi oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy mimo braku zawiadomienia pracodawcy czy uchwałą znosi ustawowy skutek wypowiedzenia wynikają-

cego z art. 20 ust. 3 z ustawy z dnia 26.01.1982 Karta Nauczyciela), jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) ?”; 3) jakim warunkom merytorycznym winno odpowiadać pisemne wskazanie określone art. 32 ust. 1, ust. 2 i ust. 10 ustawy o związkach zawodowych, aby zapewnić skuteczną ochronę członkom związku zawodowego określoną w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, w szczególności czy powinno mieć ono formę uchwały zarządu związku zawodowego, o której stanowi art. 32 ust. 2 tej ustawy, czy też formę pisemnej informacji zawierającej informacje z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach, „a o której stanowi § 2 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie powiadamiania przez pracodawcę (...) i wskazywania przez zarząd pracowników, których stosunek podlega ochronie (...) z dnia 16.06.2003 r. (Dz.U. Nr 108, poz. 1013) ?”; 4) czy we wskazaniu składanym przez zarząd związku zawodowego na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1, ust. 2 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych określenie pracownika tylko jako członka związku bez równoczesnego jego upoważnienia do reprezentowania związku jest wystarczające do przyjęcia tezy, iż stał się on pracownikiem chronionym z mocy art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 tej ustawy na podstawie pisemnego imiennego wskazania zarządu związku zawodowego ?; 5) czy w pisemnym wskazaniu, którym zarząd związku zawodowego zawiadamia pracodawcę o objęciu ochroną z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy „innego pracownika” jako członka związku zawodowego „zarząd jest zobowiązany również wskazać, iż jest to osoba uprawniona do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, i czy brak powyższego wskazania co do upoważnienia tej osoby do reprezentacji związku zawodowego i okresu jego ochrony pozbawia członka związku ochrony z art. 32 ust. 1 pkt 1, ust. 2 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych ?”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. Już w tym miejscu wypada wskazać, iż wyrok Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim jest prawidłowy i w pełni uwzględnia dorobek orzecznictwa i doktryny w zakresie konstrukcji prawnej zakazu wypowiedzenia przewidzianej dla ochrony działaczy związkowych i dokonuje właściwej subsumcji norm prawnych, w tym w szczególności art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego należy rozpocząć od analizy zarzutów procesowych przedstawionych przez stronę skarżącą, bowiem ich trafność nakazywałaby niejako z góry uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim, skoro naruszenie prawa procesowego może stanowić podstawę skargi kasacyjnej tylko wówczas, gdy owo naruszenie ma istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt. 2 k.p.c.). *Ad casum* tak jednak nie jest. Zarzut procesowy - przedstawiony przez stronę pozwaną - naruszenia art. 382 k.p.c., art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. zmierza w istocie do podważenia postępowania dowodowego przeprowadzonego w sprawie i jako taki nie podlega rozpatrzeniu przez Sąd Najwyższy z uwagi na treść art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. Nie znajduje też podstawy prawnej kwestionowanie przez skarżącego rzetelności uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego na zasadzie art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. Oceny Sądu drugiej instancji zawarte w motywach orzeczenia są jednoznaczne i dotyczą wszystkich zasadniczych dla rozpatrzenia spornego przypadku kwestii podnoszonych w apelacji. Ocena pism ZNP oraz korelacja ich z art. 54 statutu ZNP nie wnosi nic do niniejszej sprawy w zakresie ochrony przed zwolnieniem z pracy działacza związku, co zostanie omówione szerzej w dalszej części uzasadnienia. Ponadto, a może przede wszystkim, naruszenie art. 328 k.p.c. jako podstawa skargi kasacyjnej może być wskazywane jedynie wyjątkowo (por. np. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2007 r., II CSK 175/07; z dnia 7 listopada 2007 r., II CSK 390/07; z dnia 9 listopada 2007 r., V CSK 263/07; z dnia 28 listopada 2007 r., V CSK 88/07; z dnia 11 stycznia 2008 r., V CSK 240/07, z dnia 6 lutego 2008 r., II CSK 421/07, z dnia 29 maja 2008 r., V CSK 59/08).

Wadliwy jest również zarzut skarżącego naruszenia przez wyrok Sądu drugiej instancji prawa materialnego, a w szczególności art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, przez przyjęcie że: a) ochrona przed wypowiedzeniem przysługiwała powódce już w dniu 6 maja 2006 r., tj. w dniu podjęcia uchwały przez Zarząd Oddziału ZNP, b) pismo związku informujące pracodawcę o objęciu pracownika ochroną wynikającą z powołanego przepisu jest wystarczające dla powstania takiej ochrony.

Przed wszystkim wypada wskazać, iż skarżący w referowaniu poglądów Sądu Okręgowego jest nierzetelny, czy też mylnie i niedokładnie odczytał motyw wyroku tego Sądu, skoro na stronie 7 tych motywów Sąd Okręgowy *expressis verbis* wskazuje, że przyjmuje w pełni ustalenia i poglądy Sądu Rejonowego, iż pracodawca

jest związany przepisami o szczególnej ochronie od „chwili powiadomienia go o zakresie podmiotowym tej ochrony”, a w spornym przypadku uzyskał tę wiedzę dopiero 1 czerwca 2006 r. Ponadto Sąd Okręgowy sam konstatuje, potwierdzając stanowisko wyrażone przez Sąd rejonowy, iż dla ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy ważne jest, czy korzystają z tej ochrony nie tylko przed wypowiedzeniem lecz także w okresie wypowiedzenia.

Rozważając kwestie zasadnicze dla niniejszej sprawy, a mianowicie konstrukcję prawną zakazu wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy działaczy związkowych trzeba przypomnieć, iż konstrukcja ta, zawarta *nota bene* także w innych przepisach prawa pracy (np. art. 177 k.p.) ma na celu stworzenie pełnej niezależności od pracodawcy pracowników działających w interesie załogi z ramienia związków zawodowych i mogących potencjalnie wchodzić w konflikty z pracodawcą. Przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych określając mechanizmy ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych stanowi w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego realizację dyrektywy sformułowanej w art. 1 konwencji MOP nr 135, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem podjętym ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, pod warunkiem że działają zgodnie z prawem, układami zbiorowymi bądź innymi porozumieniami. Omawiana konstrukcja realizuje także w sposób pośredni zasadę niezależności i samorządności związku zawodowego, który ma prawo ustanawiać swoich przedstawicieli samodzielnie, nie ograniczając się przy tym, czy nie uwzględniając czynności pracodawcy zmierzających do zwolnienia z pracy osób wskazywanych przez związek jako reprezentantów korporacji. Opisana gwarancja zatrudnienia uniemożliwia pracodawcy dokonywanie czynności uprzedzających wobec pracowników angażujących się po stronie związkowej i co do których jest wiadome, że będą wyznaczeni przez związek zawodowy, jako podlegający ochronie przed zwolnieniem. Z drugiej strony pracodawca ma możliwość obrony przed nadużywaniem omawianej tu ochrony przez powołanie się na nadużycie praw związkowych. Taki punkt widzenia Sąd Najwyższy prezentował wielokrotnie w swych orzeczeniach, uznając, iż związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem. Stosując tę ochronę, nie wolno mu jednak nadużywać wolności związkowej. Można stwierdzić, iż wypowiedzi judykatury w tym zakresie są jednoznaczne (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 maja 2004 r., I PK 450/03; z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06; z dnia 30 stycznia 2008

r., I PK 198/07; z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07). W skardze kasacyjnej zarzut ten nie został postawiony, mimo iż pozwany podnosił go w apelacji, stąd *ad casum* zaskarżone orzeczenie nie podlega w tym zakresie ocenie Sądu Najwyższego.

Przedstawione przez skarżącego zagadnienia prawne (mające uzasadnić przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania), albo zostały już wielokrotnie rozważone przez Sąd Najwyższy i nie wymagają dodatkowej analizy, albo też nie mają związku z rozpatrywanym sporem i nie wymagają badania. Do tych ostatnich należy kwestia mocy wiążącej „wyznaczenia” pracownika jako podlegającego ochronie przed zwolnieniem z pracy, innymi słowy ustalenia, czy uchwała o wyznaczeniu jest wystarczająca dla powstania zakazu wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy, czy też powiadomienie o tym fakcie - mając charakter konstytutywny - kreuje prawo pracownika do ochrony przed zwolnieniem z pracy. W sprawie nie zachodzi bowiem sytuacja braku powiadomienia pracodawcy o tym kto jest chroniony, a jedynie dochodzi do powiadomienia pracodawcy o objęciu ochroną na początku okresu wypowiedzenia, a zatem jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy.

W zakresie pozostałych zagadnień przedstawionych w skardze kasacyjnej przede wszystkim należy podkreślić, że wszelkie czynności pracodawcy zmierzające do rozwiązania stosunku pracy sprzeczne z prawem są skuteczne i wywołują skutki prawne. Aby uchylić te skutki pracownik musi remonstrować wadliwość czynności pracodawcy przed sądem lub wyrazić zgodę na cofnięcie wadliwych oświadczeń woli pracodawcy.

Ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy działaczy związkowych wynika ze zastosowania przez ustawodawcę tzw. szerszego zakazu wypowiedzenia stosunku pracy, którego istota polega na zakazie nie tylko wypowiedzenia stosunku pracy w okresie ochronnym, ale także rozwiązania wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy, jeżeli w okresie wypowiedzenia pracownik nabędzie uprawnienia ochronne (*ad casum* zostanie wyznaczony jako osoba chroniona przed zwolnieniem). Konstrukcja ta wynika z ustawy i jest potwierdzona przez doktrynę oraz judykaturę, stąd jej podważanie w stosunku do działaczy związkowych wymagałoby zmiany przepisu ustawy o związkach zawodowych a nie zmiany wykładni prawa. Na marginesie można wskazać, że istnieje wielu działaczy korporacji, których ochrona jest słabsza, wynikająca jedynie z tzw. węższego zakazu wypowiedzenia, co oznacza zakaz wypowiedzenia ale już nie zakaz rozwiązania wcześniej wypowiedzianej umowy. Zawsze jednak charakter instrumentu ochrony i jej zakres wynika z ustawy (por. np. art.

18 ust. 1 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o izbach lekarskich, Dz.U. Nr 30, poz.158 ze zm. - zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę lekarzowi pełniącemu funkcję z wyboru w czasie jej pełnienia, bez uzyskania zgody właściwej rady lekarskiej).

W sprawie skarżący przedstawił zagadnienie prawne odnoszące się do zasad i trybu wskazania pracodawcy osób podlegających ochronie przed zwolnieniem z uwagi na działalność związkową. Zagadnienie to reguluje powoływany już art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz wydane na podstawie delegacji zawartej w art. 32 ust. 10 tej ustawy rozporządzenie MGPIPS z dnia 16 czerwca 2003 r. W myśl art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Przepis określa zatem, iż gwarancją zatrudnienia zostały objęte (nie licząc komitetu założycielskiego) dwie grupy pracowników, a mianowicie: 1. imiennie wskazani członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, 2. imiennie wskazani pracownicy będący członkami zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Z takiego sformułowania przepisu należy wnosić, iż odrębnym upoważnieniem do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy muszą legitymować się jedynie „inne osoby”, niebędące członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Jest to rozwiązanie o tyle zasadne, że zarząd zakładowej organizacji związkowej, ze swej istoty jest organem wykonawczym korporacji, umocowanym z racji zadań i celów ustawowych związku zawodowego (art. 1 i 4 ustawy o związkach zawodowych) w tym także do reprezentowania swoich członków, a jeśli chodzi o zakładową organizację związkową, przede wszystkim wobec pracodawcy. Tym samym ustawodawca uznał, iż dla potrzeb objęcia gwarancją zatrudnienia, o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, członek zarządu zakładowej organizacji związkowej wyznaczony przez tę organizację jako osoba chroniona nie potrzebuje odrębnego poza członkostwem w zarządzie umocowania do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy. Tak też sprawa przedstawia się w świetle statutu ZNP (art. 52 ust. 1 pkt 1). Kompetencje zarządu w statucie ZNP są znaczące i dotyczą także reprezentowania

członków wobec pracodawcy. Powoływany przez skarżącego art. 54 Statutu nie ma tu znaczenia, bowiem wskazuje jedynie kto kieruje bieżącą pracą związku

W skardze kasacyjnej podniesione zostało zagadnienie prawne odnoszące się do zasad i trybu powiadamiania o zakresie podmiotowym gwarancji zatrudnienia. Kwestie te normuje jednoznacznie powołane rozporządzenie z dnia 16 czerwca 2003 r. Jednoznaczność regulacji prawnej wyłącza konieczność udzielania przez Sąd Najwyższy odpowiedzi na pytanie sformułowane w skardze jako zagadnienie prawne. Zgodnie z § 32 rozporządzenia zarząd imiennie wskazuje pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis nie wymaga korelacji z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, bowiem normuje inne zagadnienie, mimo iż oba akty prawne posługują się terminem „wskazania”. Owo wskazanie zamieszczone w art. 32 ust. 1 ustawy om związkach zawodowych oznacza podjęcie stosownej uchwały, natomiast wskazanie z § 2 powołanego rozporządzenia oznacza informację. Wypada zatem uczynić dystynkcję między normami prawnymi zawartymi w powoływanej ustawie o związkach zawodowych i w rozporządzeniu. Inny bowiem jest zakres norm prawnych w aktach tych zawartych i inne *ratio*. Ustawa o związkach zawodowych normuje kwestie zasadnicze, tj. kwestie podmiotu uprawnionego do objęcia gwarancją zatrudnienia działaczy związkowych oraz formę tej czynności, wymagając by dokonał tego aktu zarząd zakładowej organizacji związkowej, uchwałą, w której imiennie przedstawi osoby podlegające ochronie. Rozporządzenie z dnia 16 czerwca 2003 r. określa natomiast tylko zasady i tryb przekazywania pracodawcy informacji o pracownikach podlegających ochronie. Rozporządzenie nie stawia w tym zakresie dodatkowego wymagania, by dołączono do pisma skierowanego do pracodawcy przedmiotową uchwałę, ani też nie kreuje obowiązku informowania w tym piśmie o zakresie umocowania pracowników do działania w imieniu zakładowej organizacji związkowej. Sprawy te zostały pozostawione samorządności związku zawodowego i nie podlegają kontroli pracodawcy. Biorąc pod uwagę konstytucyjne zasady wolności związkowej przeciwna interpretacja i korelacja obu aktów prawnych (ustawy o związkach zawodowych oraz rozporządzenia) nie wydaje się możliwa. W świetle zaś takiej wykładni powiadomienie dokonane przez zarząd w sprawie niniejszej jest wystarczające. Wskazuje bowiem, iż powódka podlega ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Biorąc powyższe pod uwagę, na zasadzie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====