

Wyrok z dnia 4 lutego 2009 r.

II PK 64/08

Przyrzeczenie przez przewodniczącą komisji zakładowej związku zawodowego, że stanowisko organizacji związkowej w sprawie objęcia pracownika niezrzeszonego obroną jego praw będzie pozytywne, nie spełnia wymagań art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).

Przewodniczący SSN: Jerzy Kuźniar (przewodniczący), Sędziowie SN: Romualda Spyt, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 lutego 2009 r. sprawy z powództwa Małgorzaty M.-S. przeciwko „S.” Spółce z o.o. z siedzibą w K. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 30 lipca 2007 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, wyrokiem z dnia 11 sierpnia 2006 r. uwzględnił powództwo Małgorzaty M.-S. wniesione przeciwko pozwanej „S.” Spółce z o.o. w W. i zasądził na rzecz powódki kwotę 120.000 zł tytułem odszkodowania za naruszające przepisy prawa rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny. Powódka została zatrudniona w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora do spraw sprzedaży, a od dnia 1 grudnia 2003 r. na stanowisku dyrektora zarządzającego w pionie handlowym w W. Uchwałą z dnia 28 lutego 2005 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników powołało powódkę na stanowisko członka

zarządu. W dniu 1 marca 2005 r. Spółka zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku członka zarządu - wiceprezesa do spraw handlowych w pełnym wymiarze czasu w miejscu świadczenia pracy w W. za wynagrodzeniem w kwocie 14.000 zł. Na podstawie art. 15 ust. 2 umowy, z dniem jej podpisania, rozwiązywała ona i zastępowała wszelkie inne uzgodnienia, porozumienia lub umowy, niezależnie od ich formy lub nazwy, zawarte uprzednio pomiędzy Spółką i pracownikiem, których przedmiotem było świadczenie pracy lub innych usług i stanowią wyłączną podstawę ustalania wzajemnych praw i zobowiązań stron. Uchwałą [...] z dnia 23 maja 2005 r. Zwyczajne Zgromadzenie Wspólników pozwanej Spółki odwołało powódkę ze składu zarządu. Zmiany personalne w zarządzie pozwanego związane były z przejściem firmy „K.” zakupionej od firmy „P.”. W dniu 24 maja 2005 r. powódka w rozmowie telefonicznej, zwróciła się ustnie do przewodniczącego związku zawodowego NSZZ „Solidarność” Marka C. o objęcie jej ochroną związku jako pracownika pozwanej Spółki, na co przewodniczący - również w formie ustnej - wyraził zgodę. Marek C., w celu sformalizowania powyższej procedury, polecił powódce wystosowanie pisma z wnioskiem o reprezentowanie praw i przesłanie na adres związków zawodowych (do G.), co też powódka uczyniła w dniu 1 czerwca 2005 r. za pośrednictwem poczty elektronicznej. Już po rozmowie z Markiem C., powódka spotkała się z Marią W. - kierownikiem zespołu kadrowo - płacowego, która tego dnia przebywała na naradzie z nowym zarządem i poinformowała, że wystąpiła o objęcie ochroną związku zawodowego i uzyskała zgodę na powyższe. Maria W. poinformowała o powyższej okoliczności pracowników swojego zespołu. U pozwanego istniała praktyka, iż w przypadku zamiaru rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, pracodawca zawsze zwracał się do związków zawodowych, nawet jeżeli nie miał informacji, czy pracownik jest członkiem związku zawodowego. W dniu 31 maja 2005 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem 6 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 30 listopada 2005 r.; jako przyczynę wskazano odwołanie powódki ze składu zarządu. Podczas wręczania wypowiedzenia powódka poinformowała o ochronie jej przez związki zawodowe.

W ocenie Sądu pierwszej instancji wypowiedzenie umowy o pracę powódce było uzasadnione w świetle art. 45 k.p. już tylko z tej przyczyny, że odwołana została ze stanowiska członka zarządu Spółki i w następstwie tego nie mogła wykonywać pracy w charakterze wiceprezesa zarządu, lecz pozwany naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. Sąd Rejonowy przyjął, że pozwany nie zawiadomił zakłado-

wej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę do czego był zobowiązany zgodnie z art. 38 k.p. Powódka została objęta ochroną związkową. Zarówno Kodeks pracy jak i ustawa o związkach zawodowych nie precyzują formy zwrócenia się o objęcie ochroną. Skoro tego nie czynią, zastosowanie mają ogólne przepisy o czynnościach prawnych i oświadczeniach woli. Sposób i forma w której powódka zwróciła się do przewodniczącego związków zawodowych o objęcie ochroną, jak również wyrażenie zgody (ustnie, telefonicznie) nie stoją na przeszkodzie uznaniu, iż w tym przypadku doszło do zgodnego z prawem i skutecznego podjęcia przez przedstawiciela związków zawodowych decyzji o reprezentowaniu praw pracowniczych powódki. Sąd Rejonowy uznał także, że sposób i forma poinformowania pracodawcy nie mają znaczenia, a personel działu kadrowo-płacowego został poinformowany przez kierownika działu.

Wyrok ten został zaskarżony w całości apelacją pozwanej Spółki, w której zarzucono naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu przepisów art. 38 § 1 i § 5 k.p., w związku z art. 203 k.s.h. i art. 8 k.p., przez przyjęcie, że pozwana Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zobowiązana była dokonać konsultacji zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę odwołanego ze stanowiska członka jej zarządu z działającą u pozwanego zakładową organizacją związkową, przepisów art. 45 k.p. w związku z art. 23² k.p. i art. 7 ust. 2 oraz art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz art. 8 k.p., przez przyjęcie, że pozwana Spółka naruszyła przepisy prawa pracy o wypowiedzeniu umów; przepisów Statutu NSZZ Solidarność z dnia 28 maja 2004 r. w związku z art. 9 i 10 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz naruszenie przepisów postępowania.

W uzasadnieniu apelująca wskazała, że Sąd błędnie przyjął, że została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, nie zaś na zasadzie powołania. Temu stwierdzeniu przeczy treść art. 68 § 1¹ k.p. stanowiącego, iż zasadą powołania jest nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony. Stwierdzona niemożność wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku wiceprezesa zarządu czyni bezprzedmiotową konsultację związkową, której celem jest zgłoszenie ewentualnych zastrzeżeń do podanej przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji pozwanego. W uzasadnieniu powódka wskazała, że działająca u pozwanego organizacja związkowa objęła ją ochroną związkową.

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 30 lipca 2007 r. uwzględnił apelację pozwanej i zmienił zaskarżony wyrok oddalając powództwo. Sąd drugiej instancji uznał, że ustalenia Sądu Rejonowego dotyczące okoliczności, że powódka została skutecznie objęta ochroną przez organizację zakładową związku zawodowego NSZZ „Solidarność” są dotknięte błędną oceną zebranego w sprawie materiału dowodowego, gdyż wymiana oświadczeń podczas rozmowy telefonicznej oraz przesłanie pisma z wnioskiem o reprezentowanie praw pracowniczych powódki przez zakładową organizację związkową nie wyczerpuje jeszcze trybu koniecznego do objęcia pracownika niezrzeszonego ochroną związkową. Sąd Okręgowy przywołał art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych i wysnuł z niego wniosek, że obrona pracowników jest obowiązkiem związku zawodowego i na nim, a nie na pracodawcy spoczywa obowiązek prawidłowej realizacji tego zadania. To organizacja związkowa winna informować pracodawcę o zmianach dotyczących pracowników objętych ochroną związku zawodowego, a pracodawca nie ma obowiązku informowania pracownika o zamiarze wypowiedzenia umowy w celu umożliwienia mu zwrócenia się do organizacji związkowej o udzielenie ochrony. Samo zwrócenie się do organizacji związkowej o ochronę nie jest równoznaczne z powiadomieniem pracodawcy o objęciu pracownika ochroną. Sąd drugiej instancji uznał w związku z tym, że działanie powódki polegające na zasygnalizowaniu pracownikowi kadr pozwanego, że zwróciła się o ochronę do związków zawodowych jest bezskuteczne.

Ponadto Sąd podkreślił, że jeżeli dokonane powódce wypowiedzenie jest skutkiem odwołania jej z funkcji członka zarządu, a na takim stanowisku została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony i odwołanie to nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów Kodeksu spółek handlowych, to ma rację apelujący, że ewentualna konsultacja związkowa nie zabezpieczałaby celu jakiego ma służyć, tj. ochrony pracownika. Przyczyny ustania stosunku pracy były związane ze stosunkiem organizacyjnym pozwanego – „zmiany personalnej członka zarządu spółki kapitałowej, organy pracowniczego przedstawicielstwa związkowego nie mają w tym zakresie kompetencji kontrolnych”.

Powódka zaskarżyła ten wyrok w całości skargą kasacyjną, wnosząc o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, alterna-

tywnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1. art. 38 § 1 k.p., poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że pracodawca nie miał obowiązku informowania o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę reprezentującej pracownika organizacji związkowej; 2. art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że powódce, pełniącej funkcję członka zarządu, nie przysługiwała ochrona związkowa, a status pracowniczy nie rodzi skutku w postaci działań kontrolnych związków zawodowych oraz że powódce po odwołaniu jej z pełnionej funkcji członka zarządu w okresie od dnia odwołania do dnia rozwiązania stosunku pracy tj. od dnia 23 maja 2005 r. do dnia 31 maja 2005 r. nie przysługiwała ochrona związkowa; 3. art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, poprzez błędną jego interpretację, w szczególności poprzez przyjęcie, że przepis ten ma zastosowanie do trybu w jakim pracownik może zwrócić się o ochronę jego praw pracowniczych jak również trybu w jakim udzielenie tej ochrony miałyby być wyrażone; 4. art. 45 k.p., poprzez błędną jego wykładnię i uznanie, że powódce przysługiwało jedynie prawo zaskarżenia uchwały odwołującej ją z funkcji członka zarządu w trybie przepisów Kodeksu spółek handlowych, nie przysługuje jej natomiast prawo odwołania się od naruszającego przepisy Kodeksu pracy wypowiedzenia umowy o pracę w trybie przewidzianym w Kodeksie pracy.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała, że w sprawie występują następujące istotne zagadnienia prawne: 1. czy do stosunku pracy nawiązanego z członkiem zarządu spółki zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, w szczególności art. 38 k.p. oraz art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje w odstępie czasowym od odwołania tegoż członka zarządu z pełnionej funkcji a nie z zachowaniem zasady równoczesności, w szczególności, czy pracodawcę obowiązuje wymóg konsultacji związkowej w zakresie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony w sytuacji, gdy pracodawca posiada wiedzę o tym, że organizacja związkowa wyraziła zgodę na obronę praw pracowniczych danego pracownika; 2. Czy art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych ma zastosowanie do trybu w jakim pracownik obowiązany jest zwrócić się do organizacji związkowej o objęcie go ochroną aby ochrona ta była skuteczna w świetle przepisów tej ustawy i przepisów Kodeksu pracy.

W uzasadnieniu skarżąca zwróciła uwagę na fakt, że pismo do organizacji związkowej dotyczące objęcia ochroną zostało wysłane w dniu 24 maja 2007 r., a nie dopiero 1 czerwca 2005 r., a o fakcie objęcia ochroną pracodawca został powiadomiony przez samą powódkę, stąd zarzucanie jej braku należytej staranności narusza art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Skarżąca podniosła także, że o ile odwołanie ze składu zarządu nastąpiło w dniu 23 maja 2005 r., to rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem nastąpiło dopiero w dniu 31 maja 2005 r., kiedy to skarżąca była jedynie „zwykłym pracownikiem” związanym umową o pracę z dnia 1 marca 2005 r. a nie członkiem zarządu. Fakt ten uznał także pracodawca, składając oświadczenie woli poprzez zarząd, a nie radę nadzorczą, co byłoby konieczne w stosunku od członka zarządu. W związku z tym dokonane wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony powinno być poddane wszelkim rygorom powszechnego prawa pracy, w tym konsultacji związkowej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana Spółka wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie. Uzasadniając wniosek o oddalenie skargi kasacyjnej pozwana podniosła, że skarga jest bezzasadna, gdyż konsultacja związkowa służy kontroli zasadności zamierzonych wypowiedzeń, nie znajduje natomiast zastosowania w sytuacji, gdy wypowiedzenie jest skutkiem uprzedniego pozbawienia danej osoby członkostwa w organie zarządzającym spółką. Pozwana podniosła także, że brak jest przepisów wskazujących, że udzielenie obrony pracownikowi niezrzeszonemu podlega wyjątkowej, uproszczonej procedurze, w szczególności, iż zgoda może być wyrażona przez dowolnego członka komisji związkowej i w dowolnej formie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania. Ma to tę konsekwencję, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę orzeczenia Sądu Okręgowego (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Na gruncie zarzutów skargi kasacyjnej naruszenia przepisów prawa materialnego występują trzy zagadnienia prawne. Pierwsze dotyczy trybu podjęcia przez zakładową (międzyzakładową) organizację związkową decyzji o objęciu ochroną praw pracownika niezrzeszonego, który zwrócił się o wyrażenie zgody na obronę jego praw (art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). W rozpoznawanej sprawie zostało

ustalone, że powódka zwróciła się telefonicznie 24 maja 2005 r. do przewodniczącego komisji zakładowej M.C. z prośbą o objęcie obroną związkową. Przewodniczący zapewnił ją o pozytywnym stanowisku organizacji związkowej, polecił jednak równocześnie wystąpienie z formalnym wnioskiem, co powódka uczyniła w dniu 1 czerwca 2005 r. Pracodawca złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 31 maja 2005 r.

Zgodnie z art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych zgodę na obronę praw pracownika wyraża zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa, która działa poprzez właściwy statutowo organ, w tym wypadku - komisję zakładową. Przyrzeczenie przez przewodniczącego komisji zakładowej, że stanowisko organizacji związkowej w sprawie objęcia powódki obroną jej praw będzie pozytywne, nie spełnia wymagania powołanego przepisu. Oznacza to, iż do czasu złożenia przez pozwanego pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódka nie miała statusu pracownika korzystającego z obrony praw i reprezentacji jego interesów przez związek zawodowy. W konsekwencji na pozwanym pracodawcy nie spoczywał wynikający z art. 38 k.p. obowiązek zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zarzuty skargi kasacyjnej naruszenia art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 38 k.p. nie są zatem usprawiedliwione.

W rozpoznawanej sprawie nie jest sporne, że bezpośrednio po odwołaniu ze stanowiska członka zarządu powódka zwróciła się do przewodniczącego komisji zakładowej o objęcie jej obroną związkową i poinformowała o tym kierownika działu kadrowo-płacowego, do którego należała realizacja procedury zwolnień z pracy i związanej z tym konsultacji związkowej. Zdaniem skarżącej powódki wykazała ona należyłą staranność we współdziałaniu z pracodawcą, realizując obowiązek informowania go o przynależności związkowej. Tym samym - jak twierdzi - za nietrafne należy uznać stanowisko Sądu Okręgowego, który przyjmuje te same wymagania dla objęcia ochroną związkową w odniesieniu do sytuacji zwyczajnych, jak i dla sytuacji nagłych, takiej, w jakiej znalazła się powódka.

Zagadnienie prawne, które w związku z tym powstaje, dotyczy tego, czy zainicjowanie przez pracownika działań zmierzających do uzyskania objęcia ochroną przez związek zawodowy obliguje pracodawcę do zwrócenia się do wskazanej organizacji związkowej w trybie art. 38 k.p. jeszcze zanim organizacja ta formalnie wyraziła swoje stanowisko. Przepis art. 38 k.p. wymaga konsultacji zamierzonego wypo-

wiedzenia umowy o pracę z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. Stosownie do art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych organizacje związkowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Organizacja związkowa może reprezentować, na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku zawodowego, również pracowników niebędących członkami związku zawodowego o ile organizacja związkowa wyrazi zgodę na taką obronę (art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Jak z powyższego wynika, obowiązek konsultacji przez pracodawcę zamierzonego wypowiedzenia umowy z nie-członkiem związku zawodowego powstaje z momentem wyrażenia zgody na obronę przez organizację związkową, przy czym zgoda taka musi zostać wyrażona w trybie przewidzianym w statucie danej organizacji związkowej. Jak już podkreślono, nie spełnia tego wymagania obietnica wyrażenia zgody przez organizację związkową, złożona pracownikowi przez przewodniczącego właściwego organu związkowego. Przepisy nie przewidują przy tym szczególnego trybu obejmowania ochroną „w sytuacjach nagłych”, jak oceniła swoje położenie skarżąca w skardze kasacyjnej. Należy podkreślić, że w świetle dokonanych w sprawie ustaleń powódka wystąpiła formalnie do organizacji związkowej o objęcie obroną jej praw dopiero 1 czerwca 2005 r., a więc już po dokonaniu wypowiedzenia, co miało miejsce w dniu 31 maja. Wprawdzie w skardze kasacyjnej skarżąca twierdzi, że miało to miejsce wcześniej, jednak dokonane w sprawie ustalenie ze względu na brak zarzutów w zakresie naruszenia przepisów postępowania nie mogło zostać skutecznie podważone.

Skarżąca kwestionuje stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie braku obowiązku pracodawcy współdziałania z organizacją związkową, wykonywania przez nią „kompetencji kontrolnych” przy wypowiedzeniu umowy o pracę z pracownikiem odwołanym z funkcji członka zarządu. W okolicznościach sprawy, w której ustalono, że powódka w momencie odwołania z zarządu nie była członkiem związku zawodowego ani nie korzystała z obrony jej praw przez wybraną organizację związkową, rozważanie zasadności tego zarzutu nie jest celowe.

Z przytoczonych motywów, na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====