



Sygn. akt III PK 62/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 kwietnia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa W. O.

przeciwko L.Ośrodkowi Doradztwa Rolniczego w K.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 kwietnia 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 1 czerwca 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powód W. O. domagał się od pozwanego L. Ośrodka Doradztwa Rolniczego w K. przywrócenia do pracy w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy z jego winy bez wypowiedzenia.

Rozpatrujący sprawę w I instancji Sąd Rejonowy w P. ustalił następujący stan faktyczny. W. O. był zatrudniony od dnia 19.11.1982 r. w Wojewódzkim Ośrodku Postępu Rolniczego w K. - poprzedniku prawnym LORD w K. przy czym od dnia 27.02.2007 r. na stanowisku kierownika Oddziału LODR w R. W. O. pełnił także funkcję przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność przy LODR w K. zaś uchwałą KZ NSZZ Solidarność jego stosunek pracy został objęty szczególną ochroną. Pismem z dnia 17.07.2008 r. pracodawca zawiadomił Komisję Zakładową NSZZ Solidarność przy LODR w K. o zamiarze rozwiązania z powodem stosunku pracy z uwagi na wynoszenie dokumentów LODR podczas nieobecności załogi oraz związana z tym całkowita utrata zaufania pracodawcy. KZ NSZZ Solidarność LODR w K. nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując, iż jego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, zaś zamiar rozwiązania umowy o pracę w świetle wskazanych przyczyn nie jest uzasadniony.

Pismem dnia 25.07.2008 r. doręczonym powodowi w dniu 04.08.2008 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując, iż przyczyną podjętej decyzji jest: ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na wtargnięciu powoda jako osoby nieuprawnionej w dniu 07.07.2008 r. ok. godz. 18.0 (tj. po godzinach urzędowania na teren zakładu pracy a także wynoszenie dokumentów służbowych mimo zakazu przez p.o. kierownika oddziału, co zostało zgłoszone na Policję, a także brak nadzoru w realizacji zadań statutowych w Oddziale R.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 21 stycznia 2009 r., sygn. ... 186/08 przywrócił powoda do pracy i zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego oceny statusu stosunku pracy powoda w świetle art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie zmienia treść

opinii prawnej zarządu Regionu NSZZ Solidarność wskazująca, iż nie jest dopuszczalne łączenie funkcji przewodniczącego KZ ze stanowiskiem Kierownika Oddziału LODR w R., bowiem brak jest przesłanek pozwalających na przyjęcie, iż powołanie przez pracodawcę przewodniczącego KZ na stanowisko kierownicze automatycznie powoduje utratę przez niego pełnionej funkcji związkowej, a w konsekwencji szczególnej ochrony przed zwolnieniem. Zgodnie z § 49 Statutu NSZZ Solidarność w przypadku naruszenia zakazów określonych w postanowieniach § 47 (zakazu łączenia funkcji związkowej ze stanowiskiem kierowniczym), zarząd regionu stwierdza wygaśnięcie mandatu osób pełniących funkcje w podstawowych jednostkach organizacyjnych Związku oraz innych jednostkach organizacyjnych zarejestrowanych przez zarząd regionu, jednakże w niniejszej sprawie dokument taki nie został przedstawiony, a tym samym zasadne jest przyjęcie, iż stosunek pracy W. O. podlegał szczególnej ochronie z uwagi na pełnioną funkcję przewodniczącego KZ NSZZ Solidarność przy LODR w K.

W konsekwencji rozwiązanie stosunku pracy z W. O. bez zgody zarządu NSZZ Solidarność przy LODR w K. zostało dokonane w sposób sprzeczny z przepisami prawa i uzasadnia zgłoszone przez powoda w niniejszej sprawie żądanie przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Rozpatrujący sprawę na skutek apelacji pozwanego Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z dnia 1 czerwca 2009 r., sygn. ... 96/09 apelację oddalił. Sąd zaaprobował ustalenia faktyczne poczynione przez sąd I instancji oraz ich ocenę prawną. Podkreślił, że imienny wykaz pracowników podlegających ochronie obejmowała powoda. Ponadto wskazał, że Oddział LODR w R. nie posiada przymiotu pracodawcy, wobec czego stanowisko powoda nie należało do kręgu stanowisk, określonych w § 47 Statutu Związku. Wreszcie podniósł, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło po oddelegowaniu powoda na inne stanowisko, co przesądza, że nie doszło do nadużycia uprawnień związku zawodowego, który nie wyraził zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego, zarzucając naruszenie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie

polegające na przyjęciu, że powód podlegał szczególnej ochronie a także naruszenie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. przez odmowę zawieszenia postępowania do czasu rozstrzygnięcia postępowania karnego w przedmiocie popełnienia przez Cz. L. przestępstwa z art. 233 § 1 k.k.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna znajduje uzasadnienie w zakresie zarzutu naruszenia art. 32 u.z.z., co dostatecznie uzasadnia uchylenie zaskarżonego wyroku.

Istota rozstrzygnięcia sprowadza się do oceny istnienia po stronie powoda ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, wynikającej z członkostwa w zarządzie organizacji związkowej. Sądy powszechne orzekające w sprawie w tej materii zajęły stanowiska, w świetle których powodowi przysługiwała ochrona. Po pierwsze, zdaniem Sądu Rejonowego, które przyjął Sąd Okręgowy, nie doszło do stwierdzenia wygaśnięcia mandatu powoda w trybie § 49 pkt 1 statutu związku. Po drugie, już tylko zdaniem Sądu Okręgowego, stanowisko powoda nie mieściło się w katalogu wymienionym w § 47 ust. 3 statutu. Ponadto rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło już po odwołaniu powoda z funkcji kierownika Ośrodka, wobec czego okoliczność, że je zajmował – zdaniem sądu II instancji – nie ma znaczenia. Argumenty te nie zasługują na uznanie.

Przede wszystkim Sąd Najwyższy pragnie zwrócić uwagę na błędną rolę, jaką postanowieniom statutu związku przypisały sądy orzekające w sprawie, dokonując ich samodzielnej interpretacji i pomijając w tym względzie interpretacje wynikające z dokumentów wewnętrznych związku.

Nie można zapominać, że zgodnie z art. 1 ust. 1 u.z.z. obowiązuje zasada samorządności związków zawodowych. Jej wyrazem jest m. in. art. 10 tej ustawy, z którego wynika, że zasady członkostwa w związku oraz sprawowania funkcji ustalają statuty związków oraz uchwały statutowych organów tych związków.

Skarżący powoływał się w toku postępowania nie tylko na treść § 47 oraz § 49 Statutu NSZZ Solidarność, ale także na uchwały Komisji Krajowej tego związku nr 23/04 oraz nr 21/06, doprecyzowujących wymienione postanowienia statutu. I tak zgodnie z § 2 pkt 6 uchwały nr 21/06 mandat członka władz Związku traci ważność w przypadku stwierdzenia naruszenia zakazów określonych w

postanowieniach § 47 Statutu. Zgodnie zaś z § 6 ust. 1 tej uchwały utrata prawa do pełnienia funkcji z powodów, o których mowa w § 2 pkt 6 następuje w chwili zaistnienia okoliczności skutkującej utratą tego prawa.

W związku z tym za niedopuszczalne należy uznać stanowisko Sądu Rejonowego, który przyjął, że brak stwierdzenia utraty mandatu powoda w trybie § 49 pkt 1 Statutu skutkuje istnieniem ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Sąd Najwyższy pragnie przywołać szereg stanowisk, w których wyraził pogląd o obowiązku stosowania statutu związku zawodowego dla ustalenia istnienia ochrony konkretnego pracownika. I tak w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 marca 2005 r., sygn. I PK 263/04 stwierdzono, że postanowień statutu związku nie można kwestionować z uwagi na zasadę jego samorządności, ale nie oznacza to, że nie należy ich stosować. Wręcz przeciwnie, wadliwości procedury powołania do władz związku mogą, jak wskazuje się w wyroku z dnia 16 listopada 2004 r., sygn. I PK 30/04, skutkować nieistnieniem ochrony. W innym z kolei wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., sygn. II PK 164/04 Sąd Najwyższy uznał, że podstawę ochrony stanowi w istocie regulacja statutu związku a nie uchwała o objęciu określonej osoby ochroną. Jeśli bowiem nie ma statutowej podstawy dla udzielenia ochrony, nie ma możliwości powołania się na uchwałę. Uwaga ta niweczy drugi z przedstawionych przez Sąd Rejonowy a przyjętych przez Sąd Okręgowy poglądów o wiążącej mocy uchwały. Jeśli powód nie sprawował mandatu na skutek podjęcia z dniem 27 lutego 2007 r. stanowiska kierowniczego z mocy samego prawa (§ 6 ust. 1 uchwały KK nr 21/06), to nie mógł podlegać ochronie na podstawie art. 32 u.z.z. Przywołując jeszcze jedno stanowisko Sądu Najwyższego, tym razem wyrażone w wyroku z dnia 9 maja 2006 r., sygn. II PK 260/05 należy przypomnieć, że celem ochrony na podstawie tego przepisu jest przede wszystkim realizacja interesów związku zawodowego i interesów zbiorowych załogi. Nie można zatem odrzucać regulacji wewnętrznych związku jako nieistotnych dla ustalenia istnienia ochrony, tym bardziej mając na względzie zasadę samorządności związku.

Samorządność ta przejawiała się w odniesieniu do przedmiotowej sprawy nie tylko w formie uchwały KK nr 21/06 w odniesieniu do ustalenia momentu utraty funkcji ale także w postaci uchwały tego organu nr 23/04. Zgodnie z § 2 ust. 2 tej uchwały „u pracodawców o wielopoziomowej strukturze kierownika jednostki

podległej bezpośrednio pracodawcy (zarządowi firmy) należy traktować jako osobę zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy”. Dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia § 47 ust. 3 Statutu Związku uchwały tej w najmniejszym stopniu nie uwzględniła. Z treści zacytowanego postanowienia wynika natomiast wprost, że stanowisko powoda zaliczało się do kręgu ujętego w § 47 ust. 3 Statutu, a zatem przesądza o niedopuszczalności jego połączenia z funkcją związkową ze skutkiem w postaci utraty tej ostatniej funkcji. W niniejszej sprawie skutek ten wystąpił z dniem 27 lutego 2007 r.

Sąd Najwyższy zwraca uwagę na rolę samorządności związku zawodowego nie tylko w kształtowaniu swoich struktur i określaniu zasad sprawowania funkcji w statucie, ale także w uchwałach uprawnionych do tego organów. Sądy orzekające w sprawie, w której wchodzi w grę ustalenie istnienia ochrony przed rozwiązaniem nie mogą pomijać wykładni statutu, dokonanej przez takie organy, chyba, że byłaby ona oczywiście sprzeczna z prawem. Taki stan rzeczy w niniejszej sprawie nie istnieje. Nie ma zatem powodów dla dokonywania samodzielnej wykładni postanowień statutu w kierunku udzielenia ochrony pracownikowi, jeśli zupełnie co innego wynika z wymienionych wyżej uchwał doprecyzowujących postanowienia statutu. Można jedynie oceniać, czy ochrona ta nie wynika z art. 32 ust. 2 ustawy o zw. zawodowych. Jednak proste zestawienie dat przeczy istnieniu takiej ochrony w okresie po 2 latach od objęcia stanowiska wyłączającego ochronę związkową.

Odnosząc się wreszcie do poglądu stanowiska Sądu Okręgowego – zmiana stanowiska tuż przed rozwiązaniem stosunku pracy nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia z tego względu, że powód utracił swoją funkcję związkową przeszło 2 lata przed rozwiązaniem stosunku pracy, jak wynika z przedstawionych wyżej ocen. W związku z tym odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy nie ma żadnego znaczenia dla wadliwości rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy, z uwagi na zakres zaskarżenia, nie analizował w najmniejszym stopniu ustaleń w przedmiocie zasadności rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Niemniej jednak treść rozstrzygnięcia w sprawie obejmowała m. in. zapłatę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Na ten element niewątpliwie wpłynęła wadliwa subsumcja dokonana przez sądy, co świadczy o wadliwości rozstrzygnięcia w tym zakresie. Rozpatrując sprawę

ponownie Sąd Okręgowy w L. powinien zbadać czy i ewentualnie jakie wynagrodzenie powodowi przysługuje. Fakt braku ochrony przed zwolnieniem z pracy z uwagi na piastowanie funkcji związkowej nie oznacza braku ochrony powoda, jak każdego pracownika, przed zwolnieniem w trybie natychmiastowym z winy pracownika, wynikającej z art. 52 k.p. przepis ten realizuje nie tylko funkcję organizatorską, ale i ochronną prawa pracy.

Sąd Najwyższy nie dopatruje się natomiast naruszenia art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. przez odmowę zawieszenia postępowania. Zawieszenie postępowania w tym przypadku pozostaje fakultatywne, sąd ocenia jego zasadność i celowość w kontekście wpływu toczącego się postępowania karnego na konkretną sprawę. Zakres informacji o toczącym się względem Cz. L. postępowaniu karnym nie pozwala na zmianę oceny w przedmiocie zawieszenia postępowania poczynionej przez sąd II instancji.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.