

Wyrok z dnia 6 października 2011 r.

III PK 17/11

1. Informacja o liczbie członków zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej przekazana po terminie określonym w art. 25¹ 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.) jest skuteczna w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę złożonego po jej uzyskaniu przez pracodawcę. Informacja przekazana po tym terminie i już po złożeniu przez pracodawcę wypowiedzenia umowy nie ma wpływu na jego prawidłowość, także wtedy, gdy organizacja związkowa mogła udowodnić, że zrzeszała liczbę członków wymaganą przez art. 25¹ ust. 1, art. 34 ust. 2 lub art. 34² ust. 2 tej ustawy.

2. Działacz międzyzakładowej organizacji związkowej, która w żadnym zakładzie pracy nie zrzesza liczby pracowników wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, pod warunkiem zrzeszania przez tę organizację przynajmniej w jednym zakładzie pracy co najmniej 10 członków będących pracownikami i poinformowania o tym pracodawcy. Nie jest wymagane, aby chroniony pracownik był zatrudniony właśnie w tym zakładzie, w którym związek zrzesza co najmniej 10 pracowników (art. 34² ust. 2 i art. 32 ustawy o związkach zawodowych).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Jerzy Kwaśniewski, Maciej Pacuda.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 października 2011 r. sprawy z powództwa Beaty G. przeciwko Wojskowej Agencji Mieszaniowej w W. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 20 września 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Szczecinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Pozwana Wojskowa Agencja Mieszkaniowa w W., w sprawie z powództwa Beaty G. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 20 września 2010 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum przywracającego powódkę do pracy u pozwanej, zasądającego na jej rzecz kwotę 51.077,41 zł tytułem wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy i orzekającego o kosztach postępowania.

Powódka była zatrudniona od 1 kwietnia 1996 r. w dziale finansowo-księgowym jednostek organizacyjnych Wojskowej Agencji Mieszkaniowej w W., które ulegały kilkukrotnym przekształceniom i z tego powodu różne z nich były jej pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę złożył jej dnia 30 czerwca 2008 r. ówczesny pracodawca, którym był Oddział Regionalny WAM w S., a w następstwie zmiany statutu od 27 marca 2009 r. jej kolejnym pracodawcą stała się Wojskowa Agencja Mieszkaniowa w W. Powódka była przewodniczącą zarządu międzyzakładowej organizacji Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wojska, a od 21 lipca 2006 r. była także zastępcą przewodniczącego rady pracowników w Oddziale Regionalnym WAM w S. Przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była utrata zaufania do niej, spowodowana okolicznościami szczegółowo opisanymi przez pracodawcę w piśmie wypowiedającym. O zamiarze wypowiedzenia pracodawca zawiadomił inną działającą u niego organizację związkową niż ta, której zarządowi przewodniczyła powódka.

Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego. Ustalono, że międzyzakładowa organizacja związkowa, której zarządowi przewodniczyła powódka, nie była organizacją reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 k.p. Spełniała ona wymagania przewidziane w art. 25¹ § 1 w związku z art. 34 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, gdyż zrzeszała ponad 10 pracowników łącznie u wszystkich pracodawców, a zatem miała uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Na podstawie kwartalnej informacji o liczbie członków

organizacji przekazanej nie 10 kwietnia 2008 r. - jak wymaga art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych - lecz dopiero 30 kwietnia 2008 r. pracodawca znał jej skład liczbowy przed złożeniem powódce wypowiedzenia umowy (30 czerwca 2008 r.). Zgodnie z art. 32 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych powódka została imiennie wskazana jako pracownik podlegający ochronie z art. 32 ust. 1, a nadto korzystała z ochrony jako przewodnicząca zarządu (art. 32 ust. 8 tej ustawy). Sąd Okręgowy nie rozważył podniesionego przez pozwaną w apelacji zarzutu naruszenia art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r., o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.). Wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało uznane za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. oraz naruszające dwa zakazy wypowiedzenia: zakaz z art. 32 ust. 1, 3 i 8 w związku z art. 34 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.) oraz z art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników. Z tych względów przywrócono powódkę do pracy u pozwanej (art. 45 § 1 k.p.) i zasądzono na jej rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 zdanie drugie k.p.).

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie: 1) art. 32 ust. 2, 6 i 8, art. 25¹ ust. 1 i 2 oraz art. 34² ustawy o związkach zawodowych, przez przyjęcie, że powódce przysługiwała ochrona wynikająca z tej ustawy, podczas gdy ochrona przewidziana w art. 32 ust. 6 tej ustawy, obejmująca inne niż reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe (określone w art. 241^{25a} § 2 k.p.) obejmuje organizacje związkowe posiadające status zakładowych organizacji związkowych a międzyzakładowa organizacja związkowa, której członkiem zarządu była powódka, nie posiadała statusu ani reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, ani statusu zakładowej organizacji związkowej z uwagi na brak ustawowej liczby członków związku zatrudnionych u pozwanego pracodawcy, a zakres ochrony w przypadku organizacji międzyzakładowej uregulowany jest w art. 34² ustawy o związkach zawodowych; 2) art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez przyjęcie, że międzyzakładowa związkowa organizacja, którą reprezentowała powódka, posiada status zakładowej organizacji związkowej, mimo że liczba pracowników pozwanego będąca członkami związku jest mniejsza niż 10; 3) art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, przez przyjęcie, że zaniechanie przez organizację związkową obowiązku przedstawienia pracodawcy w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po każdym kwartale informacji o liczbie członków organizacji nie wywołuje żadnych konse-

kwencji, nie ma żadnego wpływu na ocenę statusu organizacji związkowej i na obowiązki pracodawcy względem organizacji związkowej, podczas gdy dla pracodawcy informacja taka ma zasadnicze znaczenie, gdyż przesądza o istnieniu ochrony danego pracownika albo o jej braku; 4) art. 17 i art. 3 ust. 2 w związku z art. 2 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników, przez przyjęcie, że powódce przysługiwała ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy, podczas gdy powołanie rady pracowników u pozwanego pracodawcy było prawnie nieskuteczne, gdyż międzyzakładowa organizacja związkowa, reprezentowana przez powódkę, dokonująca wskazania członka rady pracowników w osobie powódki, nie była organizacją reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 k.p., tj. nie była uprawniona do wyboru członka rady, a zatem nie istnieje również dla tych pracowników ochrona jaka przysługuje członkom rady pracowników oraz przez przyjęcie, że do zawiązania rady pracowników może dojść przez czynności konkludentne - poprzez milczącą akceptację pracodawcy - podczas gdy to wyłącznie przepisy prawa określają sposób i tryb powstania rady pracowników i tylko ustawowy tryb powołania rady pracowników jest prawnie skuteczny; 5) art. 8 k.p., przez przyznanie ochrony prawnej osobom, które dla osiągnięcia statusu osoby podlegającej ochronie podejmują działania bezprawne polegające na tworzeniu rady pracowników, co stanowi nadużycie prawa i co pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz na zaniechaniu obowiązku informowania pracodawcy o ilości członków organizacji związkowej będących pracownikami co doprowadza do sytuacji, że negatywne konsekwencje niewłaściwego zachowania powódki ponosi wyłącznie pracodawca, gdyż dopiero w postępowaniu sądowym dowiaduje się on o istnieniu albo nieistnieniu ochrony związkowej przez co postępowanie takie naraża pracodawcę na powstanie szkody; 6) art. 57 § 2 i art. 47 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez przyznanie powódce wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pomimo braku podstaw, gdyż powódce nie przysługiwała ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy ani z tytułu funkcji związkowej, ani z tytułu członkostwa w radzie pracowników; 7) art. 32 § 1 pkt 3 w związku z art. 45 § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że w sprawie nie zachodziły podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem; 8) art. 30 § 4 k.p., poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że wskazana przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia była nieuzasadniona; 9) art. 378 § 1 k.p.c., poprzez niedokonanie wszechstronnego rozważenia wszystkich aspektów przedmiotowej sprawy i przyjęcie, że powódka nie na-

ruszyła obowiązków pracowniczych oraz nie spowodowała utraty zaufania u pracodawcy.

Wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa lub jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę powódka wniosła o jej odrzucenie lub oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania. Wniosek o odrzucenie skargi uzasadniono brakiem legitymacji procesowej podmiotu wnoszącego skargę, określonego w niej jako „Wojskowa Agencja Mieszkaniowa w W., Oddział Regionalny w S.”. Jak bowiem ustalił Sąd Rejonowy, dotychczasowy pozwany Oddział Regionalny Wojskowej Agencji Mieszkaniowej w S. nie może być uznany za pracodawcę powódki, bowiem utracił ten przymiot na rzecz Wojskowej Agencji Mieszkaniowej w W., która stała się jego następcą prawnym w zakresie dotychczasowych stosunków pracy. Wyroki obu Sądów zostały wydane przeciwko Wojskowej Agencji Mieszkaniowej w W. Zdaniem powódki Sądy trafnie przyjęły, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było nieuzasadnione i że korzystała ona z ochrony trwałości stosunku pracy wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych i z art. 17, art. 3 ust. 2 w związku z art. 2 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników, co uzasadniało nie tylko przywrócenie do pracy, ale także zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Nie zostały zatem naruszone art. 32 § 1 pkt 3 w związku z art. 45 § 1 oraz w związku z art. 30 § 4 k.p. W odniesieniu do ochrony opartej na art. 17 ustawy o informowaniu skarżąca podniosła, że wskutek konkludentnej akceptacji przez pozwaną funkcjonowania rady pracowników oraz braku sprzeciwu drugiego działającego u pozwanej związku zawodowego wchodzącego w porozumienie o utworzeniu tej rady, zarówno jej utworzenie jak i działalność były skuteczne ze wszystkimi tego konsekwencjami. Z tych przyczyn nie został naruszony art. 8 k.p. Także nie został naruszony art. 378 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Część zarzutów podniesionych w skardze jest uzasadniona i dlatego zaskarżony wyrok został uchylony.

1. Uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 34² ustawy o związkach zawodowych przez jego niezastosowanie. W sprawie mają zastosowanie dwa artykuły

ustawy o związkach zawodowych odnoszące się do międzyzakładowej organizacji związkowej: art. 34 i art. 34². Przepis art. 34 ust. 1 ustanawia ogólną regułę, że wymienione w nim artykuły dotyczące zakładowej organizacji związkowej (art. 25¹ - art. 33¹) stosuje się do organizacji międzyzakładowej obejmującej działaniem danego pracodawcę. Przepis ten zawiera jednak zastrzeżenie, że następuje to z uwzględnieniem art. 34 ust. 2 oraz art. 34². Z art. 34 ust. 2 tej ustawy wynika, że przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25¹, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Stosując ten przepis (art. 34 ust. 2) Sąd Okręgowy uznał, że skoro kierowana przez powódkę międzyzakładowa organizacja związkowa liczy ponad 10 członków, to spełnione są przewidziane w art. 25¹ wymagania co do liczby członków niezbędnej do korzystania przez powódkę z ochrony trwałości stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ustawy. To rozumowanie jest nieprawidłowe, gdyż nie uwzględnia zastrzeżenia o stosowaniu art. 34², który jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 34 ust. 2. Wprowadza on odmienny sposób ustalania liczebności członków międzyzakładowej organizacji związkowej niż art. 34 ust. 2. Sposób ten ma zastosowanie tylko w odniesieniu do jednego uprawnienia tej organizacji, to jest korzystania przez jej działaczy ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, a właśnie tej kwestii dotyczy rozpoznawana sprawa. Przepis art. 34² przewiduje dwie regulacje dotyczące ustalania liczebności organizacji międzyzakładowej, która jest wymagana do objęcia jej działaczy ochroną. Pierwsza z nich (ust. 1) dotyczy organizacji, która co najmniej w jednym zakładzie pracy spełnia wymagania do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. i nie ma zastosowania w sprawie. Natomiast do pozostałych międzyzakładowych organizacji związkowych stosuje się art. 34² ust. 2 stanowiący, że liczba pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 pracowników będących jej członkami. Z tego przepisu wynika wprost, że jeżeli w żadnym zakładzie pracy objętym działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej liczba jej członków nie wynosi co najmniej 10 pracowników, to żaden z działaczy tej organizacji nie korzysta z ochrony wynikającej z art. 32. Natomiast spełnienie tego warunku choćby w jednym zakładzie pracy powoduje objęcie ochroną pracownika imiennie wskazanego przez zarząd (art. 32 ust. 6) lub przewodniczącego zarządu (art. 32 ust.

8), przy czym nie ma wymagania, aby chroniony pracownik był zatrudniony właśnie w tym zakładzie, w którym związek zrzesza co najmniej 10 pracowników.

2. Nie jest uzasadniony zarzut skargi oparty na twierdzeniu, że przekazanie pracodawcy przez organizację związkową informacji o liczebności tej organizacji po terminie z art. 25¹ ust. 2 ustawy, powodując utratę przez powódkę szczególnej ochrony przewidzianej w art. 32. Z art. 25¹ ust. 2 ustawy wynika, że zakładowa organizacja związkowa, zrzeszająca co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą. Zrzeszanie przez organizację związkową tej liczby członków jest warunkiem przysługiwania jej uprawnień zakładowej organizacji związkowej (art. 25¹ ust. 1). Sąd Okręgowy trafnie przyjął funkcjonalną wykładnię tego przepisu uznając, że zawiadomienie o liczbie członków związku złożone po terminie jest skuteczne w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę złożonego pracownikowi po uzyskaniu tej informacji przez pracodawcę. Zasadniczą funkcją nałożenia na zakładową organizację związkową obowiązku przekazania tej informacji jest ochrona pracodawcy przed negatywnymi dla niego konsekwencjami naruszenia uprawnień tej organizacji, spowodowanymi niewiedzą o spełnieniu przez organizację wymagań określonych w art. 25¹ ust. 1. Z uwagi na zmienną liczbę członków organizacji związkowej ustawodawca wprowadził obowiązek przekazywania tej informacji co kwartał w terminie do 10 dnia następnego miesiąca. Zdaniem Sądu Najwyższego nieprzekazanie tej informacji we wskazanym terminie uprawnia pracodawcę do przyjęcia wniosku, iż istniejąca u niego organizacja związkowa nie spełnia wymagań przewidzianych w art. 25¹ ust. 1 ustawy, a zatem że nie ma obowiązku współdziałania z nią przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunku pracy, wynikającego z art. 38 k.p. i art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Prawidłowość tego wniosku ustaje jednak w razie spóźnionego przekazania przez organizację związkową tej informacji. Od chwili spóźnionego przekazania informacji organizacja związkowa uzyskuje uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w art. 25¹ ust. 1. Omawiana informacja przekazana przez zakładową organizację związkową już po złożeniu przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi nie ma znaczenia dla prawidłowości tego wypowiedze-

nia, także wtedy, gdy ta organizacja jest w stanie udowodnić, że zrzesza odpowiednią liczbę członków. Sąd Najwyższy nie podziela odmiennego poglądu wyrażonego w tezie III *in fine* wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 135/06 (OSNP 2007 nr 21-22, poz. 311) oraz w tezie III wyroku z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 311/09 (LEX 602699), przyjmujących możliwość późniejszego wykazania przez organizację związkową, że zrzesza co najmniej 10 członków. Taka interpretacja art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych praktycznie znosi z organizacji związkowej wynikający z tego przepisu obowiązek przekazania informacji o liczbie członków. Odbywa się to kosztem pracodawcy, który będzie obciążony roszczeniami pracownika z tytułu rozwiązania z nim stosunku pracy, które stało się wadliwe po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu, przy czym wadliwość powstała wskutek niewykonania ustawowego obowiązku przez organizację związkową. Jest to sprzeczne ze wskazaną wyżej funkcją tego obowiązku. Krytykowany pogląd oznacza przerzucenie na pracodawcę nieprzewidzianego prawem ryzyka zachowania organizacji związkowej w sposób sprzeczny z ustawą. Tymczasem ryzyko działania powinien ponosić ten, kto odnosi z niego korzyść. Beneficjentami korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień wynikających z art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych są, między innymi, jej działacze korzystający z ochrony przewidzianej w art. 32 tej ustawy. Oni zatem powinni być obciążeni ryzykiem nieprzekazania przez tę organizację informacji z art. 25¹ ust. 2 ustawy, tym bardziej, że mają znaczny wpływ na wykonanie tego obowiązku przez organizację związkową. Brak możliwości korzystania z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej - spełniającej warunki określone w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych - będący skutkiem nieprzekazania pracodawcy informacji z art. 25¹ ust. 2 ustawy, nie jest sankcją nadmiernie dolegliwą czy nieproporcjonalną w stosunku do tego zaniedbania organizacji związkowej. Przekazanie tej informacji nie jest bowiem działaniem uciążliwym lub trudnym do spełnienia, wymaga ono dołożenia choćby minimalnej staranności ze strony organizacji związkowej w dbałości o własne interesy i interes osób objętych ochroną z art. 32 ustawy.

Powyższe uwagi dotyczące zakładowej organizacji związkowej odnoszą się odpowiednio do organizacji międzyzakładowej. W odniesieniu do niej trzeba mieć jednak na uwadze, że ustawa o związkach zawodowych przewiduje dwa różne sposoby liczenia jej członków (o czym była mowa wyżej). Funkcja obowiązku przekazania omawianej informacji wymaga, aby warunkiem korzystania ze szczególnej

ochrony stosunku pracy działaczy związkowych - gdy międzyzakładowa organizacja związkowa w żadnym zakładzie nie zrzesza liczby pracowników wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. - jest przekazanie informacji, że w co najmniej jednym zakładzie zrzesza ona co najmniej 10 członków będących pracownikami (art. 25¹ ust. 2 w związku z art. 34² ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Przyczyną wadliwości informacji przekazanej w niniejszej sprawie nie było więc opóźnienie w stosunku do terminu wypowiedzenia powódce umowy o pracę, lecz jej niewystarczająca treść.

3. Uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 2 ust. 1 i art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników w związku z art. 8 k.p. Według art. 17 ust. 1 tej ustawy pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników. Natomiast art. 2 ust. 1 tej ustawy, przed pozbawieniem go mocy przez wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r., K 23/07 (Dz.U. Nr 120, poz. 778), stanowił, że użyte w ustawie określenie organizacja związkowa oznacza zakładową lub międzyzakładową organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 k.p. Na podstawie art. 4 ustawy tego rodzaju organizacje wybierały radę pracowników.

Międzyzakładowa organizacja związkowa, której zarządowi przewodniczyła powódka, nie była reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 k.p. i dlatego nie miała prawa wyboru członków rady pracowników. Faktycznie dokonała ona jednak wyboru powódki na członka tej rady. Sąd Rejonowy uznał, że skoro uczestnictwo powódki w radzie pracowników było akceptowane przez pracodawcę i drugi działający u niego związek zawodowy, to przysługuje jej ochrona z art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników. Sąd Okręgowy nie odniósł się wprost do zarzutu apelacyjnego pozwanej dotyczącego naruszenia tego przepisu przez Sąd Rejonowy. Uczynił to tylko pośrednio uznając prawidłowość wyroku tego Sądu, jednak do oddalenia apelacji wystarczające było przekonanie Sądu Okręgowego (jak się okazało nietrafne), że powódka podlega ochronie na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Kwestionowany w apelacji pogląd Sądu Rejonowego jest nieprawidłowy, gdyż przyznaje on szczególną ochronę stosunku pracy pracownicy, która stała się członkiem rady pracowników w sposób sprzeczny z ustawą, przy czym nastąpiło to na podstawie uchwały zarządu tej organizacji związkowej, którego była przewodniczącą, a więc miała znaczny wpływ na jej podjęcie. Zdaniem Sądu Najwyższego ak-

ceptacja tej sytuacji przez pracodawcę i drugi związek zawodowy może odnosić skutki w płaszczyźnie zbiorowego prawa pracy, czyli dotyczyć działalności rady pracowników w tak ustalonym składzie w zakresie jej uprawnień określonych w ustawie o informowaniu pracowników. Nie może natomiast rozciągnąć na tak wybranego pracownika wyjątkowego uprawnienia z indywidualnego prawa pracy, polegającego na szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Nadto, nawet przy przyjęciu, że powódce służyła ochrona z art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników, należałoby przyjąć, że korzystanie z niej byłoby sprzeczne z art. 8 k.p.

4. Skarżący nie ma racji kwestionując stanowisko obu Sądów w zakresie bezzasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracy (art. 45 § 1 k.p.). Naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych nie były na tyle poważne, aby uzasadniać to wypowiedzenie.

5. Podniesiony przez powódkę w odpowiedzi na skargę kasacyjną zarzut wniesienia jej przez podmiot nieposiadający legitymacji procesowej jest nieuzasadniony. Rzeczywiście w zaskarżonym wyroku strona pozwana oznaczona jest jako „Wojskowa Agencja Mieszkaniowa w W.”, a w skardze wskazano, że wnosi ją „Wojskowa Agencja Mieszkaniowa w W., Oddział Regionalny w S.”. Nie może to jednak mieć istotnego znaczenia w sprawie, gdyż umocowanie do wniesienia skargi wywodzi się od Prezesa Wojskowej Agencji Mieszkaniowej w W.

6. Konkludując należy stwierdzić, że wypowiedzenie powódce umowy było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i w tym zakresie zarzut skargi nie zasługuje na uwzględnienie. Natomiast słusznie zakwestionowano korzystanie przez powódkę ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, wywodzonej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych i z art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====