

Wyrok z dnia 13 lipca 2011 r.

I PK 17/11

Działacze związkowi, objęci ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie po ustaniu kadencji, nie są wliczani do limitu osób chronionych, o których mowa w art. 32 ust. 3 lub 4 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 Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Maciej Pacuda.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 13 lipca 2011 r. sprawy z powództwa Krystiana O. przeciwko C.-Ś. Przedsiębiorstwu Wodociągów i Kanalizacji Spółce z o.o. w C. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 14 września 2010 r.

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Powód Krystian O. domagał się przywrócenia do pracy w pozwanym C.-Ś. Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji Spółce z o.o. w C. w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z powodu naruszenia zasad szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Sąd Rejonowy w Chorzowie wyrokiem z 12 marca 2010 r. [...] uznał wypowiedzenie za bezskuteczne na podstawie następujących ustaleń faktycznych. Powód był zatrudniony u pozwanego od 1983 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio jako kierownik działu transportu. Powód przynależy do organizacji zakładowej OPZZ Konfederacji Pracy działającej w pozwanej Spółce. W okresie od listopada 2005 r. do października 2009 r. pełnił funkcję wiceprzewodniczącego organizacji. W piśmie z 15 listopada 2005 r. organizacja wskazała pracodawcy imienną listę osób podlegających szczególnej ochronie, na której znajdował się powód. Okres

ochronny ustalono na czas trwania kadencji oraz rok po jej zakończeniu. Pismem z 2 października 2009 r. ta sama organizacja związkowa wskazała kolejną listę osób szczególnie chronionych, na której nie znajdował się powód. W uchwale ustalono okres ochronny na czas trwania kadencji i rok po jej zakończeniu. Wypowiedzeniem z dnia 4 stycznia 2010 r. pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy. Wcześniej, 29 grudnia 2009 r. zwrócił się do organizacji reprezentującej powoda z wnioskiem o wyrażenie opinii w sprawie rozwiązania za wypowiedzeniem. Organizacja odmówiła wyrażenia opinii argumentując, że powód korzysta z ochrony szczególnej i konieczna jest zgoda organizacji na rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca rozwiązał stosunek pracy z naruszeniem art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79 poz. 854, zwana dalej „u.z.z.”). Zdaniem Sądu pierwszej instancji, ochrona ustanowiona uchwałą z 15 listopada 2009 r. obejmowała czas do października 2010 r.

Rozpatrując sprawę na skutek apelacji Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z 14 września 2010 r. [...] oddalił apelację pozwanego. Sąd drugiej instancji nie zgodził się z poglądem skarżącego, że uchwała z 2 października 2009 r. zniósła ochronę wynikającą z uchwały z 15 listopada 2005 r. Skoro nie podjęto nowej uchwały w przedmiocie skrócenia lub wyłączenia ochrony, to zdaniem Sądu Okręgowego w Katowicach powód ochronie podlegał na podstawie uchwały z 2005 r. W motywach wyroku Sąd drugiej instancji wskazał także, że w liczbie pracowników podlegających ochronie, wynikającej z art. 32 ust. 3 i 4 u.z.z., wliczani są pracownicy korzystający z ochrony po zakończeniu kadencji, w tych ramach związek zawodowy wskazuje bowiem pracowników objętych konkretną uchwałą.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego, zarzucając przede wszystkim naruszenie art. 32 ust. 1, 2 i 4 u.z.z.: - przez przyjęcie, że powód był osobą podlegającą szczególnej ochronie; - przez przyjęcie, że późniejsza aktywność związku zawodowego w postaci uchwały o objęciu ochroną nowych osób nie miała wpływu na ochronę powoda oraz - przez przyjęcie (w związku z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania

zmian w takim wskazaniu - Dz.U. Nr 108 poz. 1013), że kolejna uchwała związku zawodowego o osobach podlegających ochronie przed zwolnieniem pozostaje bez wpływu na poprzednią uchwałę i dokonane zgłoszenie. Ponadto w skardze zarzucono naruszenie przez wyrok Sądu drugiej instancji art. 227 k.p.c., przez nierozpoznanie wszystkich istotnych okoliczności sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest uzasadniona i wymaga oddalenia. Argumenty zawarte w skardze były jednak na tyle istotne, że wymagały rozważenia zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do pytania, czy pracownicy podlegający ochronie na zasadzie art. 32 ust. 2 *in fine* u.z.z., tj. za okres po ustaniu kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, wliczani są do liczby pracowników podlegających ochronie wynikającej z art. 32 ust. 3 lub ust. 4 u.z.z. Ocena ta rzutowała na rozstrzygnięcie całego sporu, pozwalając na stwierdzenie, czy powód podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 274), wskazanie większej, niż wynikająca z art. 32 ust. 3 lub 4 u.z.z. liczby osób podlegających ochronie oznacza, że wskazania takiego w ogóle nie dokonano w rozumieniu art. 32 ust. 8 u.z.z.

W pierwszej kolejności należy przywołać brzmienie art. 32 ust. 2 u.z.z. Z przepisu tego wynika, że ochrona, o której mowa w art. 32 ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Dla rozstrzygnięcia przedstawionego problemu prawnego konieczne jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy ochrona po zakończeniu okresu wynikającego z uchwały ma źródło w tej uchwale, czy też wynika wprost z ustawy. Treść przepisu wyraźnie wskazuje, że źródłem ochrony w tym przypadku pozostaje nie tyle uchwała, ile ustawa. Ochrona po ustaniu okresu wynikającego z uchwały przysługuje bowiem z mocy prawa przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej niż przez rok. Wprawdzie w stanie faktycznym sprawy w uchwale powtórzono tę regulację ustawową, jednak zdaniem Sądu Najwyższego nie było to konieczne. Ochrona taka przysługuje bowiem na podstawie art. 32 ust. 2 *in fine* u.z.z. bez względu na to, czy zarząd organizacji związkowej w uchwale określił, czy nie określił

tej kwestii. Ewentualne wskazanie dłuższego, a nawet krótszego okresu nie rodziłoby bowiem skutku; ochrona przysługuje ściśle w czasie stanowiącym połowę okresu wynikającego z uchwały, nie dłużej niż przez rok.

Sąd Najwyższy, rozpoznając sprawę w niniejszym składzie godzi się w pełni z ujętym w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2009 r., II PK 122/08, stwierdzeniem, że „nie do przyjęcia jest takie stanowisko, zgodnie z którym statutowy organ związkowy na mocy art. 32 ust. 2 ustawy pozbawiony byłby prawa do swobodnej decyzji o momencie wygaśnięcia ochrony określonej w ust. 1 powołanego przepisu”. Nie prowadzi to jednak do przyjętego w tym orzeczeniu wniosku, że „art. 32 ust. 2 odnosi się w szczególności do sytuacji kiedy zarząd zakładowej organizacji na skutek bezczynności po upływie okresu ochrony określonego w uchwale, nie podejmuje nowej uchwały w tym zakresie. Wtedy właśnie dochodzi do wydłużenia ochrony, na dalszy okres, nie dłuższy jednak niż rok. Z kolei powyższa regulacja nie może i nie ma zastosowania do sytuacji, gdy uprawniony do tego organ - zarząd zakładowej organizacji - podejmuje w formie uchwały decyzję o skróceniu okresu takiej ochrony bądź w ogóle nie obejmowaniu pracownika taką ochroną”. Zdaniem Sądu Najwyższego, zarząd organizacji związkowej może oczywiście odebrać ochronę określonemu pracownikowi lub pracownikom w tym znaczeniu, że wyznaczy inną grupę osób podlegających szczególnej ochronie i zgłosi ten fakt pracodawcy. Zmieni to jednak tylko gremium osób podlegających ochronie w okresie wynikającym z uchwały, natomiast nie wpłynie na odebranie ochrony za czas przypadający po zakończeniu ochrony, tj. za okres wynikający z art. 32 ust. 2 *in fine* u.z.z.

Po pierwsze bowiem, ochrona ta wynika, jak to już wywiedziono, z ustawy a nie z uchwały. Uchwała jako oświadczenie woli nie może zmodyfikować bezwzględnie obowiązującej normy ustawowej, a za taką uznaje Sąd Najwyższy normę wynikającą z art. 32 ust. 2 *in fine* u.z.z.

Po wtóre, przemawia za tym *ratio* uregulowania. Sąd Najwyższy upatruje w tym unormowaniu chęci udzielenia ochrony przed ewentualnymi reperkusjami pracodawcy osobie, która zakończyła swoją aktywność w reprezentowaniu związku w stosunku do pracodawcy. Działalność taka może rodzić niechęć pracodawcy do takiego pracownika. Wydłużenie ochrony za czas po ustaniu funkcji zabezpiecza przed niezwłocznym rewanżem pracodawcy. Ograniczenie tej ochrony do roku rodzi nadzieję, że przez ten czas antagonizm pracodawcy względem byłego działacza wygaśnie, ale z drugiej strony ustanie funkcji reprezentacyjnej nie może zapewniać

ochrony w nieskończoność. Stąd jej ograniczenie do połowy okresu wynikającego z uchwały, nie więcej niż jednego roku.

W tym kontekście wypada jednak ocenić negatywnie pogląd, jakoby osoby chronione za okres po ustaniu kadencji wliczały się do limitu osób chronionych określonego na podstawie art. 32 ust. 3 lub 4 u.z.z.

Z obu tych regulacji wynika bowiem, że zarząd organizacji wskazuje pracowników chronionych w określonej liczbie. Odnosi się to zatem do wskazania określonej grupy w ramach uchwały, a zatem do osób chronionych w okresie objętym uchwałą. Nie dotyczy natomiast i nie może dotyczyć osób chronionych w okresie przypadającym później, chronionych na podstawie ustawy. Innymi słowy art. 32 ust. 3 odnosi do uchwały o wskazaniu osób podlegających ochronie, a nie do osób objętych dodatkową ochroną z art. 32 ust. 3 ustawy o z.z.

W innym wypadku zarówno „aktualnie” jak i „uprzednio” chronieni pracownicy wliczani byłiby do jednego limitu. Takiej wykładni nie da się zaakceptować. W istocie prowadziłyby ona do zmniejszenia liczby chronionych osób aktualnie reprezentujących związek zawodowy kosztem tych, których kadencja w zarządzie lub uprawnienie do reprezentacji już nie obowiązuje, a zatem tych, którzy nie są narażeni na większe (niż byli reprezentanci) ryzyko reperkusji ze strony pracodawcy.

W konsekwencji zaprezentowanej argumentacji Sąd Najwyższy staje na stanowisku, że ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy działacza związkowego przypadającej po okresie ujętym w uchwale związek zawodowy, kolejną uchwałą, wyłączyć nie może. Jak bowiem wskazano ochrona tych osób nie ogranicza w niczym prawa związku zawodowego do objęcia ochroną grupy nowych osób, w pełni zgodnie z limitami wynikającymi z art. 32 ust. 3 lub 4 u.z.z. Zdaniem Sądu Najwyższego, w niczym nie narusza to autonomii działania związku zawodowego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====