



Sygn. akt I PK 72/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 stycznia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSA Maciej Piankowski

w sprawie z powództwa A.K.

przeciwko A. Centrum Edukacyjnemu

o zapłatę wynagrodzenia za pracę, zobowiązanie do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 stycznia 2012 r.,

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

z dnia 11 lutego 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

## Uzasadnienie

A. K. pozywając A. Centrum Edukacyjne domagał się „ustalenia terminu dalszego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia od dnia 1 września 2009 r. do końca kadencji tj. do 31 sierpnia 2010 r., zgodnie z pismami Zarządu Oddziału ZNP (z dn. 1.08.2006 r. i z dn. 31.08.2009 r.)” a ponadto zasądzenia kwoty 32.765,36 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy wyrokiem z 30 listopada 2010 r. zobowiązał pozwane Centrum Edukacyjne do zwolnienia powoda A. K. z obowiązku świadczenia pracy za okres od 1 września 2009 r. do 3 września 2009 r. (pkt I), w pozostałym zakresie oddalił powództwo dotyczące zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (pkt II) oraz zasądził od pozwanego Centrum Edukacyjnego na rzecz powoda A. K. kwotę 32.756,36 zł z ustawowymi odsetkami od 22 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty (pkt III). Ponadto Sąd Rejonowy orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności i o opłacie sądowej (pkt IV i V).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że A. K. jest nauczycielem dyplomowanym A. Centrum Edukacyjnego zatrudnionym począwszy od 1 września 1972 r. na podstawie mianowania. W okresie od 1 września 2006 r. do 8 lipca 2010 r. powód pełnił funkcję prezesa Zarządu Oddziału ZNP. W związku z wyborem na tę funkcję sekretarz I. Z. w imieniu Zarządu Oddziału pismem z dnia 1 sierpnia 2006 r., które wpłynęło do pracodawcy w dniu 11 sierpnia 2006 r. wystąpiła z wnioskiem o zwolnienie A. K. z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za okres od 1 września 2006 r. do 31 sierpnia 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, wskazując, że powód jest prezesem Zarządu Oddziału ZNP – organizacji związkowej zrzeszającej 433 członków pracujących. W odpowiedzi na to pismo dyrektor pozwanego B. D. pismem z dnia 21 sierpnia 2006 r. wyraził zgodę na „urlopowanie” powoda z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na okres od dnia 1 września 2006 r. do 31 sierpnia 2009 r. W okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy do dnia 1 września 2009 r. w wypłacanym powodowi wynagrodzeniu za pracę jako składniki wynagrodzenia uwzględniano:

wynagrodzenie zasadnicze, średnią z godzin ponadwymiarowych, dodatek stażowy, dodatek za wychowawstwo klasowe. Powód otrzymywał świadczenie urlopowe i nagrody jubileuszowe.

Pismem z dnia 31 sierpnia 2009 r. doręczonym pracodawcy 2 września 2009 r. Zarząd Oddziału ZNP ponownie zwrócił się o kontynuację zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy na ostatni rok czteroletniej kadencji. W odpowiedzi na to pismo pozwany pracodawca (pismem datowanym 4 września 2009 r.) udzielił powodowi zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres od 4 września 2009 r. do 31 sierpnia 2010 r. Bezpośrednio po upływie trzyletniego okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, 1 września 2009 r. powód zgłosił się do pracy, by wyjaśnić swoją sytuację prawną. Pismem z dnia 1 września 2009 r., doręczonym powodowi 16 listopada 2009 r. pracodawca poinformował powoda, że jego wynagrodzenie począwszy od 1 września 2009 r. będzie składać się z dwóch składników: wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego. W konsekwencji nieuwzględnienia w wynagrodzeniu za pracę powoda średniej z godzin ponadwymiarowych i dodatku za wychowawstwo w okresie od 1 września 2009 r. do 30 kwietnia 2010 r. wypłacono powodowi wynagrodzenie za pracę niższe o 32.765,36 zł od tego, które otrzymałby przy uwzględnieniu średniej z godzin ponadwymiarowych i dodatku za wychowawstwo.

Sąd pierwszej instancji uznał za bezzasadne twierdzenie strony pozwanej, że powodowi nie przysługiwało zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, gdyż organizacja związkowa, w której działał wykonywała także zadania organizacji ponadzakładowej. Sąd uznał za przesadzający tę kwestię art. 18 ust. 1 statutu ZNP, zgodnie z którym oddział w strukturze organizacyjnej tego związku zawodowego nauczycieli jest międzyzakładową organizacją związkową o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych i prawa pracy. Zdaniem Sądu A. K. spełnił zatem wszystkie przesłanki warunkujące nabycie prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy określone w art. 31 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Prawo to nie jest uzależnione od uznania pracodawcy. Zwolnienie to następuje na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej. W ocenie Sądu, wniosek organizacji związkowej z 1 sierpnia 2006 r., spełnił wszelkie wymogi. Zarząd wskazał pracownika z imienia

i nazwiska i podał okoliczności uzasadniające zwolnienie (liczbę członków organizacji związkowej, funkcję w zarządzie) a także wymiar i okres zwolnienia z pracy a ponadto określił, że zwolnienie ma zostać dokonane z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Z wnioskiem wystąpiono w wymaganym terminie. Zdaniem Sądu Rejonowego, w sytuacji gdy pracodawca udzielił zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres krótszy niż kadencja prezesa zarządu (mimo, że w świetle art. 31 ust 1 ustawy prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przysługuje na okres kadencji i nie podlega decyzji uznaniowej pracodawcy) pisma zarządu zakładowej organizacji związkowej z dnia 31 sierpnia 2009 r. nie można traktować jako odwołania wcześniejszego oświadczenia woli zarządu lecz zgodnie z jego treścią jako ponowienie wcześniejszego wniosku o zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy na cały okres kadencji. Podobnie nie można – zdaniem Sądu pierwszej instancji – przyjąć, że powód stawiając się do szkoły w dniu 1 września 2009 r. zniweczył swoje prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na dalszy okres kadencji. Powód postąpił prawidłowo i przezornie skoro ani sam pracownik ani zarząd organizacji związkowej nie może udzielić zwolnienia. Bezpodstawne jest zatem stanowisko strony pozwanej jakoby w dniu 1 września 2009 r. doszło do zawarcia swoistej umowy między stronami dotyczącej zaakceptowania przez powoda nowych warunków płacy i krótszego okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Sąd Rejonowy uznał, że sekretariat zarządu był umocowany do występowania w imieniu zarządu. W ocenie Sądu roszczenie powoda o udzielenie zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy nie przedawniło się, gdyż stało się wymagalne 1 września 2009 r. W tym dniu pracodawca nie wykonał swego obowiązku i zajął stanowisko, że zamierza zwolnić powoda z obowiązku świadczenia pracy na cały okres kadencji w zarządzie. Powództwo zostało oddalone jedynie co do dalszego (ponad okres od 1 do 3 września 2009 r.) okresu żądanego zwolnienia gdyż w tym zakresie pracodawca złożył stosowne oświadczenia.

Strona pozwana wniosła apelację od tego wyroku. Została ona oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego z 11 lutego 2011 r. Sąd drugiej instancji zaakceptował ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy. Powołując się na art. 52-54 i

70d statutu ZNP, Sąd Okręgowy uznał, że zarząd oddziału może upoważnić sekretariat zarządu do podejmowania decyzji w niektórych sprawach należących do jego kompetencji. Niezasadnie zatem zarzucał pozwany, że wniosek podpisany w imieniu zarządu przez jego sekretarza wymagał specjalnego pełnomocnictwa. Sam pozwany zaakceptował zresztą ten wniosek, ograniczając jedynie okres „delegowania”. Za chybiony uznany został apelacyjny zarzut naruszenia art. 34<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Sąd drugiej instancji stwierdził, że pracodawca, który pokrył koszt wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne działacza międzyzakładowej organizacji związkowej, może domagać się przed sądem cywilnym od innych pracodawców uchylających się od realizacji ciążącego na nich obowiązku zwrotu poniesionych kosztów stosownie do proporcji wyznaczonej w oparciu o wytyczne określone w tym przepisie. Sąd zauważył przy tym, że okoliczności tych strona pozwana nie podnosiła ani w odpowiedzi na pozew ani w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Wedle Sadu Okręgowego, pozwany pracodawca bezzasadnie odmówił waloru prawnego wnioskowi organizacji związkowej w sprawie udzielenia „urlopu związkowego” powodowi i samowolnie określił czas trwania „urlopowania” powoda. Wniosek z 1 sierpnia 2006 r. spełniał wszelkie wymagania określone w § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 11 czerwca 1996 r. Nie podlegał on „decyzji uznaniowej” pracodawcy. Pisma zarządu zakładowej organizacji związkowej z 31 sierpnia 2009 r. nie da się traktować jako odwołania wcześniejszego oświadczenia woli zarządu, jak twierdzi strona pozwana. Zdaniem Sądu Okręgowego było to ponowienie wcześniejszego wniosku z 1 sierpnia 2006 r. o urlopowanie powoda na cały okres kadencji trwającej 4 lata. Postępowanie powoda nie wskazuje na to, żeby zaakceptował on krótszy okres urlopowania i zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Postępowanie pracodawcy, który przerwał okres „urlopu związkowego” na okres od 1 do 3 września 2009 r. i stworzył sobie prawo do ponownego urlopowania i ustalenia nowego, niższego wynagrodzenia powoda Sąd uznał za niezgodne z art. 31 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. W ocenie Sądu drugiej instancji pracodawca kierował się względami ekonomicznymi. O rozwiązaniu z powodem stosunku pracy nie świadczy akt mianowania doręczony powodowi 1 września 2009 r. „w dodatku” bez podpisu pracodawcy. Sytuacja powoda wykonującego pracę związkowca w

ramach zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy, w zakresie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy nie może być gorsza od tej, w jakiej znajdowałby się w przypadku wykonywania pracy zawodowej. Zachowanie prawa do wynagrodzenia i innych świadczeń oraz uprawnień pracowniczych wynika nie tylko z zasady gwarancji swobody działalności związkowej lecz także stąd, że pracownik taki co prawda nie wykonuje obowiązków pracowniczych wynikających z zakresu czynności lecz w istocie rzeczy nie jest nieobecny w pracy w powodu niemożności stawienia się i jej świadczenia. W tym sensie wykonuje on pracę u pracodawcy lecz inną niż wynikająca ze stosunku zobowiązaniowego łączącego go z pracodawcą. Sąd Okręgowy odwołał się w tych wywodach do orzecznictwa Sądu Najwyższego, zwłaszcza do uchwały z 13 grudnia 2005 r. (II PZP 9/05). Sąd drugiej instancji nie znalazł podstaw do kwestionowania punktu I wyroku Sądu Rejonowego, zaznaczając że nie można przyjąć by Sąd pierwszej instancji orzekł ponad żądanie, zważywszy na działanie powoda bez fachowego pełnomocnika.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok opierając skargę kasacyjną na zarzutach naruszenia przepisów postępowania „skutkującego nieważnością postępowania przed sądem pierwszej i drugiej instancji, a mianowicie art. 379 pkt 2 i 5 k.p.c. w zw. Z art. 71 k.p.c. i art. 34<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) przez prowadzenie sprawy z pominięciem wszystkich uczestników koniecznych” a także naruszenia przepisów postępowania „mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: art. 385 k.p.c. przez jego zastosowanie, mimo że Sąd II instancji nie odniósł się do zarzutów podniesionych w apelacji: - przedwczesnego orzeczenia w pkt. III i nadanie w pkt. IV wyroku I instancji, rygoru natychmiastowej wykonalności, w sytuacji gdy orzeczenia o ukształtowanie prawa pkt I jeszcze nie uprawomocniło się, - naruszenia art. 321 § 1 k.p.c., poprzez orzeczenie w pkt. I sentencji wyroku I instancji ponad żądanie, ponieważ powód dochodził roszczenia o ustalenie a nie o ukształtowanie prawa”. Strona pozwana podniosła ponadto zarzuty naruszenia prawa materialnego: art. 34<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przez błędną jego wykładnię polegającą na pominięciu zasady proporcjonalnego rozłożenia kosztów wynagrodzenia powoda, zwolnionego z

obowiązku świadczenia pracy u pozwanego, pomiędzy pracodawców objętych działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej – Oddziału ZNP i obciążenie tymi kosztami tylko jednego pracodawcy – pozwanego; naruszenia art. 291 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie w następstwie uznania, że roszczenie o zobowiązanie do udzielenia zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy od dnia 1 września 2009 r. do 3 września 2009 r. nie uległo przedawnieniu, przyjmując że wymagalność roszczenia należy liczyć od dnia 1 września 2009 r. zamiast od dnia otrzymania pisma pozwanego z dnia 21 sierpnia 2006 r. o odmowie udzielenia powodowi zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres od dnia 1 września 2009 r. do 31 sierpnia 2010 r.; i naruszenia § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336) przez jego błędną wykładnię i uznanie, że przepis ten ma zastosowanie do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy na cały okres kadencji, pełniącego etatową funkcję w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej działającej poza zakładem pracy, przypadku gdy pracownikiem tym jest nauczyciel, którego na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela stosunek pracy z mocy prawa podlega rozwiązaniu „przed okresem kadencji”.

Skarżący pracodawca twierdził w uzasadnieniu skargi, że stronami postępowania w tej sprawie winni być wszyscy pracodawcy objęci działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej, w której powód pełnił funkcję prezesa zarządu jako współuczestnicy konieczni. Sądy orzekające w tej sprawie bezpodstawnie pominęły zasadę proporcjonalnego rozłożenia kosztów wynagrodzenia powoda pomiędzy wszystkich pracodawców wynikającą z art. 34<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. „W innym wypadku Sąd powinien rozpatrywać jedynie roszczenie o część wynagrodzenia (a nie o całość) należną od pozwanego”. Zdaniem skarżącego, Sąd pierwszej instancji orzekł ponad żądanie, gdyż powód dochodził nie ukształtowania prawa lecz ustalenia a uznanie roszczenia o wynagrodzenie za zasadne mogłoby nastąpić dopiero po uprawomocnieniu się orzeczenia zastępującego oświadczenie woli pracodawcy w

zakresie udzielenia zwolnienia. Strona pozwana podniosła w skardze kasacyjnej, że udzielenie powodowi zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres od 1 września 2006 r. do 31 sierpnia 2009 r. podyktowane było względami prawnym a nie ekonomicznymi. Pracodawca wziął bowiem pod uwagę to, że powód z końcem roku szkolnego 2009/2010 ukończy 65 lat. Zdaniem strony pozwanej, rozwiązanie stosunku pracy powoda nastąpiłoby z mocy prawa na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela. W tej sytuacji pracodawca nie mógł udzielić zwolnienia na dalszy okres. Ponadto strony podpisały z dniem 1 września 2009 r. akt mianowania, co usunęło obawę powoda o rozwiązanie stosunku pracy z mocy prawa a kolejny wniosek organizacji związkowej umożliwił udzielenie zwolnienia od świadczenia pracy od 3 września 2009 r.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Nie jest zasadny zarzut nieważności postępowania. Skarżący pracodawca powołuje się zarówno na przyczynę nieważności ujętą w art. 379 pkt 2 (brak zdolności sądowej lub procesowej strony, organu powołanego do jej reprezentowania lub przedstawiciela ustawowego albo nienależyte umocowanie pełnomocnika) jak i pkt 5 k.p.c.(pozbawienie strony możliwości obrony jej praw). Jak się zdaje, chodzi w istocie o drugą z zarzucanych przyczyn nieważności, skoro nieważność miałyby – zdaniem skarżącego – nastąpić wskutek prowadzenia postępowania z pominięciem wszystkich współuczestników koniecznych, jakimi mieliby być pozostali pracodawcy objęci działaniem Oddziału ZNP. O współuczestnictwie traktuje art. 72 k.p.c. (do którego odwołał się skarżący w tej podstawie skargi bez odniesienia do jego jednostek redakcyjnych). Współuczestnictwo może być materialne, gdy prawa lub obowiązki kilku osób są wspólne lub oparte na tej samej podstawie faktycznej i prawnej (art. 72 § 1 pkt 1 k.p.c.) albo formalne, gdy roszczenia lub zobowiązania kilku osób są jednego rodzaju, oparte na jednakowej podstawie faktycznej i prawnej i jeżeli właściwość sądu jest uzasadniona dla każdego z roszczeń lub zobowiązań z osobna, jako też dla wszystkich wspólnie (art. 72 § 1 pkt 2 k.p.c.). W szczególności sposób do



współuczestnictwa koniecznego odnosi się art. 72 § 2 k.p.c., według którego, w sytuacji gdy przeciwko kilku osobom sprawa może toczyć się tylko łącznie (współuczestnictwo konieczne) przepis art. 72 § 1 k.p.c. stosuje się także do osób, których udział w sprawie uzasadniałby jej rozpoznanie w postępowaniu odrębnym. Źródła współuczestnictwa koniecznego strona pozwana upatruje w przepisie art. 34<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1999 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). W tym przypadku również nie została określona jednostka redakcyjna tego artykułu a przepis ten stanowi również samodzielną podstawę skargi odnoszącą się do naruszenia prawa materialnego. Oddział Związku Nauczycielstwa Polskiego, którego prezesem zarządu był powód, jest, co pozostaje bezsporne, międzyzakładową organizacją związkową pełniącą jednocześnie rolę zakładowej organizacji związkowej. W przepisie art. 34<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych została określona zasada proporcjonalnego rozliczenia kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej i od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, między pracodawców objętych działaniem tej organizacji, a także został określony mechanizm wspólnego ponoszenia tych kosztów przez tych pracodawców. Z przepisu tego nie wynika procedura rozliczania się pracodawców, w sytuacji gdy jeden z nich poniósł wszystkie koszty. W doktrynie podnosi się, że pożądane byłoby zawarcie przez wszystkich pracodawców porozumienia (umowy cywilnoprawnej) lecz nawet w braku takiej umowy pracodawca, który pokrył wszystkie koszty może domagać się na drodze procesu cywilnego zwrotu ich części od pozostałych pracodawców (Krzysztof W. Baran Zbiorowe prawo pracy – Komentarz, Warszawa 2010, s. 318-319). W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 26 kwietnia 2006 r. V CNP 30/06, LEX nr 198513) zwrócono uwagę, że ustanowiona w tym przepisie zasada rozłożenia kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne może być realizowana w procesie cywilnym jako swoiste roszczenie regresowe z uwzględnieniem okoliczności, że nie chodzi w tym przypadku o należność z zakresu prawa pracy. Z treści przepisu ani z wypowiedzi orzecznictwa i doktryny nie można wyprowadzić wniosku, że odnosi się on w jakimkolwiek stopniu do roszczeń pracownika o

wynagrodzenie ze stosunku pracy. Roszczeń tych pracownik może dochodzić tylko od swojego pracodawcy, nawet gdy dotyczą one okresu, w którym był on przez pracodawcę zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej. Zasada proporcjonalnego rozłożenia kosztów wynagrodzenia odnosi się tylko do pracodawców a nie do relacji między pracownikiem a jego pracodawcą. Z art. 34<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych można jedynie wyprowadzić swoiste roszczenie regresowe pracodawcy zatrudniającego pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy przeciwko innym pracodawcom objętym działaniem tej samej organizacji związkowej, której dotyczy to zwolnienie, nie wynika z niego natomiast, że sprawa o wynagrodzenie (należne w okresie zwolnienia) może toczyć się tylko łącznie przeciwko wszystkim tym pracodawcom. Jeżeli pracodawca pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy nie zawarł porozumienia z innymi pracodawcami, służy mu przeciwko nim roszczenie możliwe do dochodzenia w zwykłym postępowaniu cywilnym. Nie doszło zatem do nieważności postępowania w tej sprawie. Nie doszło też do naruszenia art. 385 k.p.c. przez oddalenie apelacji podczas gdy Sąd pierwszej instancji orzekł ponad żądanie naruszając art. 321 § 1 k.p.c. (można pominąć zarzut odnoszący się do przedwczesnego rzekomo nadania rygoru natychmiastowej wykonalności przez Sąd Rejonowy, gdyż w oczywisty sposób brak jest w tym przypadku koniecznego wpływu takiego uchybienia na wynik sprawy). Spór w tej sprawie dotyczył dwóch powiązanych roszczeń. Jedno dotyczyło okresu objętego zwolnieniem powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia a drugie wysokości należnego powodowi wynagrodzenia. Pracodawca podjął bowiem działania zmierzające do wyłączenia części okresu kadencji powoda w zarządzie organizacji związkowej z okresu zwolnienia oraz do obniżenia wynagrodzenia w okresie tej kadencji. Sformułowanie roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia nie nastręczało trudności natomiast danie wyrazu uznaniu bezprawności działania pracodawcy w zakresie wyłączenia okresu od 1 do 3 września z czasu objętego zwolnieniem mogło sprawiać trudności. W żadnym razie nie doszło jednak do orzeczenia ponad żądanie. Sąd jest obowiązany do tłumaczenia sformułowanych przez pracownika żądań według jego rzeczywistego zamiaru i przyznać należne roszczenie wynikające ze wskazanej

podstawy faktycznej i prawnej jeżeli odpowiada to woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r. II PK 225/10 LEX nr 898423, M.P.Pr. 2011/11/592). W tej sprawie powód ewidentnie żądał przesądzenia, że działanie pracodawcy w zakresie wyłączenia części okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy jako bezprawne nie mogło być skuteczne a różnice między sformułowaniem pozwu a sformułowaniem wyroku nie mają znaczenia. Dodać trzeba, że nie chodziło o zwolnienie na przyszłość lecz na okres, który upłynął już nie tylko przed wniesieniem pozwu ale i przed złożeniem oświadczenia przez pracodawcę, co pogłębiało wskazane trudności.

Nie są też zasadne zarzuty naruszenia prawa materialnego. Pierwszy z nich odnosi się do art. 34<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych omówionego wyżej. Zasądzenie wyrównania wynagrodzenia w całości od pozwanego pracodawcy nie narusza tego przepisu. Z jego treści nie można nie tylko wywodzić współuczestnictwa koniecznego wszystkich pracodawców objętych działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej w sprawie o wyrównanie wynagrodzenia pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na okres kadencji w zarządzie tej organizacji ale również nie wynika z niego podstawa zasądzenia tylko części należnego pracownikowi wynagrodzenia z uwzględnieniem zasady proporcjonalnego rozłożenia kosztów wynagrodzenia ujętej w tym przepisie. Zasada ta nie dotyczy treści stosunku pracy pracownika będącego członkiem zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej ani nie wpływa na możliwość dochodzenia roszczeń z tego stosunku pracy. Roszczenie o wynagrodzenie może być dochodzone tylko od pracodawcy a ewentualne swoiste roszczenia regresowe przysługujące pracodawcy nie mogą zmniejszać zakresu jego odpowiedzialności względem pracownika.

Roszczenie powoda dotyczące zmniejszenia okresu objętego zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy stało się wymagalne wówczas gdy pracodawca odmówił zaliczenia do niego spornych trzech dni a nie wtedy, gdy w pierwszym ze swych oświadczeń określił okres zwolnienia na trzy lata. Postępowanie pracodawcy co do spornego obecnie okresu nie było jeszcze wówczas znane. Niewykluczone było przecież złożenie drugiego oświadczenia uwzględniającego cały okres

kadencji, co nie powodowałoby powstania sporu. Nie może zatem być mowy o przedawnieniu roszczenia powoda.

Niezasadnie zarzuca się też w skardze naruszenie § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336). Według tego przepisu, pracodawca jest obowiązany, na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej, zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wykaże we wniosku, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Jak słusznie przyjęły Sądy orzekające w tej sprawie, uwzględnienie wniosku obwarowane jest tylko spełnieniem wymagań w zakresie wykazania okoliczności z art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca nie ma kompetencji do oceny wniosku pod żadnym innym względem. Nie ma też możliwości udzielenia zwolnienia na inny okres niż okres kadencji objęty wnioskiem. Nie ma w szczególności uprawnienia do udzielenia zwolnienia na krótszy okres w przewidywaniu ustania stosunku pracy. Strona pozwana bezpodstawnie upatruje w treści art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela rozwiązania stosunku pracy nauczyciela z mocy prawa. Stosunek pracy nauczyciela, który ukończył 65 lat ulega rozwiązaniu z końcem roku szkolnego, w którym ukończył on 65 lat po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 23 ust. 2 pkt 4 Karty Nauczyciela). W rozpoznawanej sprawie nie doszło do wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. Rozważania pracodawcy na temat dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem pracownikowi, którego dotyczy wniosek zakładowej organizacji związkowej nie mają wpływu na zakres jego obowiązku wynikającego z § 4 ust. 1 rozporządzenia. Przepis ten nie został naruszony.

Z tych wszystkich względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.