



Sygn. akt II PK 56/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M. B.
przeciwko Urzędowi Miasta B.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 listopada 2013 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 20 września 2012 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód M. B., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, domagał się od pozwanego Urzędu Miejskiego w B. odszkodowania z tytułu dokonania wypowiedzenia stosunku pracy z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. 2001 Nr 79, poz. 854 ze zm.), powoływanej dalej, jako „u.z.z.”). W odpowiedzi na pozew pracodawca wskazał, że ochrona ta jest uzależniona od posiadania przez organizację, do której

należy związkowiec, statusu zakładowej organizacji związkowej. Ponieważ w ocenie pracodawcy organizacja, do której należał powód, nie przedstawiła informacji o liczbie członków w myśl art. 25¹ ust. 2 u.z.z., pracodawca nie miał obowiązku uwzględnienia ograniczenia wynikającego z ochrony szczególnej.

Rozpatrujący sprawę w pierwszej instancji Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 2 lipca 2012 r., zasądził na rzecz powoda żądane odszkodowanie a także przyznał powodowi zwrot 3342 zł tytułem kosztów sądowych oraz 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był mianowanym pracownikiem pozwanego Urzędu, ostatnio jako zastępca dyrektora Wydziału Informatyki. Zarządzeniem Prezydenta Miasta z dnia 24 stycznia 2011 r. wprowadzony został nowy regulamin organizacyjny, który nie przewidywał stanowisk zastępcy dyrektora w Wydziale Informatyki. W tym samym dniu, 24 stycznia 2011 r. wręczono powodowi wypowiedzenie uzasadnione likwidacją stanowiska pracy. Po doręczeniu tego oświadczenia Związek Zawodowy Pracowników Samorządowych, którego przewodniczącym był powód, poinformował pracodawcę w trybie art. 25¹ ust. 2 u.z.z., że skupia 33 członków. 13 stycznia 2011 r. pracodawca zwracał się do tej organizacji z pytaniem, czy należy do niej jeden z pracowników, z którym rozwiązano stosunek pracy. W styczniu 2011 r. pracodawca konsultował z tą organizacją kwestie przyznania zapomogi z funduszu socjalnego. Także w 2009 r., mimo nieprzedstawienia informacji o liczbie członków, pracodawca konsultował zamiary rozwiązania stosunku pracy z tą organizacją związkową. Stanowisko sekretarza miasta, że nie trzeba konsultować zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powodem, stanowiło radykalną zmianę dotychczasowej praktyki, w ramach której pracodawca nie wymagał przedstawiania od związku informacji o liczbie członków.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne. Wprawdzie potwierdził, że przyczyna wypowiedzenia pozostawała prawdziwa i konkretna oraz zgodna z prawem, jednak dopatrzył się wady w odniesieniu do procedury rozwiązania stosunku pracy. Sąd uznał, że organizacja, która nie przedstawia – co kwartał, na zasadzie art. 25¹ ust. 2 u.z.z. – informacji o liczbie członków, nie traci uprawnień organizacji zakładowej *ex lege*. Decydująca pozostaje bowiem liczba członków a nie jej wykazanie. W okolicznościach sprawy pozostaje ponadto niewątpliwe, że

pracodawca wcześniej był świadom istnienia i funkcjonowania związku, do którego należał powód i nie kwestionował tego faktu. Podejmował z nim także działania prawne (konsultacje) jak z istniejącym i pełnoprawnym związkiem, także w styczniu 2011 r. Brak informacji od organizacji związkowej w wypadku powoda miał zatem stanowić jedynie pretekst dla rozwiązania z nim stosunku pracy bez zgody organizacji, co było w ocenie Sądu niedopuszczalne i może być zakwalifikowane jako nadużycie prawa.

Apelację od tego wyroku wywiódł pozwany, zarzucając w szczególności naruszenie art. 45 § 1 k.p., a także art. 25¹ ust. 1 i 2 oraz art. 32 ust. 6 u.z.z., przez przyjęcie, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy było nieuzasadnione z uwagi na brak konsultacji tego zamiaru, pomimo tego, że związek nie był reprezentatywny. W apelacji zarzucono także sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez prowadzenie postępowania dowodowego w sposób nienależyty i nieuwzględnienie podnoszonego przez pozwanego braku reprezentatywności wskazywanych przez powoda związków zawodowych, braku uchwały organu związku, do którego powód należy o objęciu go ochroną, wręcz przyjmując, że pozwany miał obowiązek współdziałania z taką organizacją.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy w B. oddalił apelację zasądzając na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności przypomniał, że w aktach sprawy znajduje się pismo organizacji związkowej (z 30 grudnia 2010 r.), w którym wskazano powoda jako osobę podlegającą szczególnej ochronie w okresie od 19 listopada 2010 r. do 18 listopada 2014 r. Związek powołał się w tym piśmie na uchwałę swego zarządu. Przedstawienie tej uchwały nie było jednak jego prawnym obowiązkiem (§ 2 ust. 1 rozporządzenia 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, powoływanego dalej, jako

„rozp. z 2003 r.”). Oznacza to, że powód został należycie określony jako osoba podlegająca ochronie. Odnośnie do konsekwencji uchybienia obowiązkowi informowania o liczbie członków, Sąd Okręgowy wskazał na rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego w ocenie tej kwestii. Uznał, że treść art. 25¹ u.z.z. nie daje podstaw do wywodzenia z niego sankcji utraty uprawnień organizacji zakładowej w razie nieudzielenia informacji. Niezależnie od tego podzielił ocenę prawną tego problemu, przyjętą przez Sąd Rejonowy. Działania pracodawcy podejmowane w styczniu 2011 r. świadczą bowiem o tym, że uznawał organizację za istniejącą i reprezentatywną. Akceptację działań pracodawcy, polegającą na wybiórczym współdziałaniu z organizacją związkową, należałoby traktować jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.).

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiodła pełnomocniczka pozwanego. W skardze zarzucono naruszenie art. 32 ust. 1 w związku z art. 25¹ ust. 2 u.z.z., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a tym samym przyjęcie, że pracodawca miał obowiązek uzyskać zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, a także naruszenie art. 45 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że wypowiedzenie złożone powodowi było nieuzasadnione i naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. W skardze podniesiono także zarzut naruszenia prawa procesowego, a mianowicie art. 316 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c., wskutek niewskazania na jakich dowodach sąd oparł rozstrzygnięcie i jakim dowodom oraz wnioskom dowodowym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Powód nie wykazał bowiem, że przedstawił pracodawcy uchwały zarządu organizacji, w których został wskazany jako osoba podlegająca szczególnej ochronie, albowiem tylko uchwała może stanowić podstawę objęcia ochroną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały oparte na obydwu podstawach wynikających z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymaga zatem podstawa naruszenia przepisów postępowania. Zarzuty odniesione do tej podstawy, sprowadzające się do twierdzenia, że zaskarżony wyrok narusza

art. 316 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c., wskutek niewskazania na jakich dowodach sąd oparł swoje rozstrzygnięcie a jakim dowodom i wnioskom dowodowym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, w sytuacji gdy powód nie wykazał, że przedstawił pracodawcy uchwały zarządu organizacji związkowej, w której został wskazany jako osoba objęta ochroną z art. 32 ust. 1 u.z.z., są bezpodstawne. Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Okręgowy szczegółowo rozważył tę kwestię. Sąd wyjaśnił, że tryb wskazywania pracodawcy przez zarząd takiej organizacji pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie unormowany jest przepisami „rozp. z 2003 r.” Zgodnie z § 2 ust. 1 tego rozporządzenia zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej imiennie wskazują pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 u.z.z. Z unormowania tego wynika zatem, że przepis ten nie nakłada na zakładową organizację związkową obowiązku przedkładania pracodawcy samej uchwały, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt. 1 u.z.z. Zatem zarzut apelującego odnoszący się do tej kwestii był bezpodstawny, gdyż został sformułowany arbitralnie, z pominięciem obowiązującego stanu prawnego. W ocenie Sadu Najwyższego przedstawiona przez Sąd Okręgowy wykładnia art. 32 ust. 1 pkt. 1 u.z.z. w związku z § 2 ust. 1 „rozp. z 2003 r.” jest prawidłowa, a zarzut naruszenia art. 316 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c. jest oczywiście bezzasadny. Należy dodać, że powyższe zagadnienie było już wcześniej wyjaśnione przez Sąd Najwyższy. W szczególności, w wyroku z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10 (LEX nr 786378) Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 32 ust. 1 u.z.z. oznacza podjęcie stosownej uchwały, natomiast wskazanie z § 2 „rozp. z 2003 r.” oznacza informację. Ustawa o związkach zawodowych normuje kwestie podmiotu uprawnionego do objęcia gwarancją zatrudnienia działaczy związkowych oraz formę tej czynności, wymagając by dokonał tego aktu zarząd zakładowej organizacji związkowej uchwałą, w której imiennie przedstawi osoby podlegające ochronie. Rozporządzenie z 2003 r. określa natomiast nie zasady i tryb przekazywania pracodawcy informacji o pracownikach podlegających ochronie. Rozporządzenie nie stawia w tym zakresie dodatkowego wymagania, by dołączono do pisma skierowanego do pracodawcy przedmiotową uchwałę. Jak zatem wynika z ustaleń faktycznych przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku i trafnej oceny

prawnej tych okoliczności dokonanej przez Sąd Okręgowy, Związek Zawodowy Pracowników Samorządowych w B. prawidłowo powiadomił pracodawcę o objęciu powoda ochroną z art. 32 u.z.z.

Ostatecznie nieuzasadniona okazała się także podstawa naruszenia prawa materialnego. Na wstępie należy jednak uznać, że trafny okazał się zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 w związku z art. 25¹ ust. 2 u.z.z. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12 (OSNP 2013, nr 9-10, poz. 101) Sąd Najwyższy uznał, że nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 u.z.z. powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji. W odniesieniu do czynności polegającej na wypowiedzeniu umowy o pracę oznacza to, że informacja o liczbie członków zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej, przekazana po terminie określonym w art. 25¹ ust. 2 u.z.z. 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 (wyrok SN z dnia 6 października 2011 r., III PK 17/11, OSNP 2012, nr 21-22, poz. 257). Przedstawiony w sprawie pogląd Sądu Okręgowego jest niezgodny z powołanym wyżej orzecznictwem, ponieważ Sąd ten uznał, że art. 25¹ ust. 2 u.z.z. ma charakter *stricte* informacyjno-deklaratoryjny i nie przewiduje za niedopełnienie przewidzianego w nim obowiązku informacyjnego sankcji utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej bez możliwości konwalidowania tego uchybienia w późniejszym terminie. Sąd przyjął pogląd, że o statusie organizacji jako uprawnionej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25¹ k.p. decyduje obiektywny stan rzeczy istniejący w określonym momencie czasowym. Jednocześnie jednak Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, że pracodawca powoda był świadomy, że działający u niego Związek Zawodowy Pracowników Samorządowych w B. spełnia przesłanki określone w art. 25 u.z.z. Znajduje to potwierdzenie w tym, że także po upływie terminu do złożenia informacji, o której

mowa w art. 25¹ ust. 2 (po 10 stycznia 2011 r.) pytał tę organizację związkową w dniu 13 stycznia 2011 r. czy jej członkiem jest J. W. oraz konsultował sprawy socjalne z członkami tego związku zawodowego. Z jednej strony traktował więc tę organizację związkową jako mającą uprawnienie zakładowej organizacji związkowej, z drugiej zaś - wykorzystując uchybienie tej organizacji normie prawnej art. 25¹ ust. 2 u.z.z. - podjął próbę wykorzystania tego uchybienia przez podważenie tych uprawnień. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, że działanie pracodawcy podjęte bez zgody zakładowej organizacji związkowej stanowiło nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. Strona pozwana nie zarzuciła w rozpoznawanej skardze naruszenia art. 8 k.p. W tej sytuacji, Sąd Najwyższy nie może poddać kontroli kasacyjnej prawidłowości tej podstawy zaskarżonego orzeczenia.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji.