



Sygn. akt I PK 285/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 maja 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Bogusław. Cudowski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa L. G.

przeciwko F. Spółce Akcyjnej w G.

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 maja 2013 r.,

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

z dnia 2 maja 2012 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na
rzecz strony powodowej 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód domagał się przywrócenia do pracy oraz odszkodowania 39.600 zł z tytułu dyskryminacji. Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z 10 października 2011 r. oddalił powództwo.

Sąd ustalił między innymi, że powód od 15 lipca 1980 r. przynależał u pozwanej do związku zakładowego NSZZ „Solidarność”. Przez ostatnie dwie kadencje pełnił funkcję przewodniczącego Komisji Rewizyjnej. Jako członek Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Przestrzegających Prawa Pracy [...] powód roznosił pracownikom deklaracje członkowskie, żeby zapisali się do nowego związku oraz informował pracowników o działalności nowego związku. Powód był „załącznikiem” MZZPPPP [...] u pozwanej, roznosił ulotki, deklaracje i pisma związkowe. Powód był jednoosobowym członkiem tej grupy związkowej, której był przewodniczącym i jako przewodniczący Grupy Związkowej nie występował do zarządu pozwanej z żadnymi petycjami, wnioskami. Pismem z 9 lutego 2010 r. powód zrezygnował z pełnienia funkcji przewodniczącego Komisji Rewizyjnej w NSZZ „Solidarność”. Pismem z 18 marca 2010 r. MZZPPPP [...] poinformował pozwaną, że od 1 grudnia 2009 r. powód jest członkiem tego związku, a tym samym pozwana jest zobowiązana informować organizację o każdym zamiarze zmian w zakresie stosunku pracy powoda, o ile byłyby one dla niego mniej korzystne.

19 maja 2010 r. została podjęta przez zarząd MZZPPPP [...] uchwała nr 08/2010 r. w sprawie wskazania pracodawcy powoda jako przewodniczącego Grupy Związkowej, a tym samym podlegającego ochronie przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych na okres kadencji od 21 marca 2006 r. do 20 marca 2010 r. 25 maja 2010 r. zarząd związku skierował do pozwanej pismo prostujące oczywistą omyłkę w uchwale nr 08/2010 z 19 maja 2010 r. w zakresie podania kadencji, w której powód podlega ochronie. Prawidłowo kadencja ta powinna być wpisana jako okres do 27 stycznia 2014 r. Pismem z 31 maja 2010 r. pozwana zwróciła się do MZZPPPP [...] z prośbą o wyjaśnienie, na podstawie jakich przepisów powoływane są Grupy Związkowe, a także zwróciła uwagę, że uchwała nr 08/2010 z 19 maja 2010 r. nie wskazuje powoda jako osoby

upoważnionej do reprezentowania MZZPPPP [...] wobec pracodawcy lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. MZZPPPP [...] poprawił uchwałę nr 08/2010. Pismem z 24 maja 2010 r., adresowanym do powoda, zarząd MZZPPPP [...] udzielił mu upoważnienia wobec pracodawcy lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. Upoważnienie to nie zostało jednak przesłane pozwanej.

1 lipca 2010 r. Zarząd MZZPPPP [...] poinformował pozwaną, że liczba członków tego związku na terenie pozwanej według stanu na II kwartał 2010 r. wynosi 1. Pismem z 8 lipca 2010 r. pozwana poinformowała MZZPPPP [...] w trybie art. 38 k.p. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, czemu związek ten sprzeciwił się uchwałą nr 14/2010 z 12 lipca 2010 r.

Sąd Rejonowy uznał, że powód jako przewodniczący Grupy Związkowej MZZPPPP [...] nie był pracownikiem chronionym w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Wynika to zarówno z kwestii formalnej podjęcia uchwały nr 08/2010, jak też faktycznie wykonywanej przez powoda działalności z ramienia tego związku na terenie zakładu pozwanej spółki. Sąd Rejonowy podkreślił, że aby osoba niebędąca członkiem zarządu mogła podlegać szczególnej ochronie muszą być spełnione łącznie dwie przesłanki: musi być imienne wskazanie oraz upoważnienie. Pierwotna treść uchwały nr 08/2010 takiego upoważnienia dla powoda nie zawierała, a zatem w dacie podjęcia uchwały nie została spełniona druga przesłanka objęcia powoda ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Brak było w uchwale upoważnienia dla powoda do reprezentowania związku wobec pracodawcy. Dopiero po piśmie pozwanej z 31 maja 2010 r. takie upoważnienie dla powoda zostało przygotowane i przesłane bezpośrednio powodowi, natomiast nie doręczono go pozwanej. Skoro w dacie podjęcia pierwszej uchwały z 19 maja 2010 r. nr 08/2010 powód nie był pracownikiem chronionym w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, ponieważ nie było w tej uchwale stosownego upoważnienia, to nie był również później chroniony, nawet jeżeli zarząd MZZPPPP [...] w którymś momencie takie upoważnienie powodowi przygotował. W tym przypadku znaczenie dla szczególnej ochrony powoda miał pierwotny tekst uchwały nr 08/2010.

Niezależnie od powyższego, Sąd zwrócił uwagę na kwestię czynności faktycznie wykonywanych przez powoda z ramienia MZZPPPP [...] na terenie pozwanej spółki. Powód był jedynym członkiem MZZPPPP [...], był jednoosobowym przewodniczącym Grupy Związkowej. Jako jednoosobowy przewodniczący Grupy Związkowej powód był „załącznikiem” MZZPPPP [...] u pozwanej, roznosił ulotki, deklaracje i pisma związkowe. Z ramienia tego związku powód nie tworzył żadnych pism, a jedynie przekazywał korespondencję otrzymywaną ze związku. Z ramienia związku powód nie kierował do zarządu pozwanej żadnych petycji i wniosków. Rola powoda jako jedynie pośrednika w przekazywaniu pism związkowych, wywieszaniu ich na tablicy ogłoszeń powoduje, że z tego powodu powód również nie podlegał ochronie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Apelację od wyroku wniósł powód.

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z 2 maja 2012 r. zmienił częściowo wyrok Sądu Rejonowego i przywrócił powoda do pracy oraz oddalił apelację w pozostałej części.

W uzasadnieniu podkreślono, że pracodawca został poinformowany pismem z 19 maja 2010 r. przez Zarząd Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Przestrzegających Prawa Pracy [...], że powód podlega ochronie przewidzianej art. 32 ustawy o związkach zawodowych na okres III kadencji władz Międzyzakładowego Związku Zawodowego tj. do 27 stycznia 2012 r. Do pisma dołączona została uchwała nr 08/2010 z 19 maja 2010 r., która zawierała błędnie określony okres kadencji tj. od 21 marca 2006 r. do 20 marca 2010 r. Pismem z 25 maja 2010 r. przekazano, że nastąpił błąd w treści uchwały nr 8/2010 i przesłano właściwy tekst uchwały określający kadencję Zarządu Organizacji Związkowej do 27 stycznia 2014 r. Sąd Okręgowy uznał, że Zarząd MZZ PPPP [...] wypełnił swoje zobowiązanie przewidziane § 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej z 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadomienia przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazanie przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie i w sposób właściwy poinformował pracodawcę o podleganiu przez powoda szczególnej ochronie. Nie budziło wątpliwości, że powód

wolą zarządu organizacji związkowej został wytypowany do ochrony z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Świadczy o tym uchwała nr 8/2010, jak i twierdzenie wiceprzewodniczącego MZZ PPPP [...] – G. C. Świadek zeznał, że MZZ PPPP zrzesza 17 zakładów pracy. Powód był objęty ochroną związkową zgodnie z treścią uchwały i był uprawniony do reprezentowania związku wobec pozwanego.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany. Zarzucił naruszenie: 1) art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przez przyjęcie, że w treści informacji o objęciu ochroną członka związku zawodowego niebędącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej zawarte jest upoważnienie do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, co doprowadziło do naruszenia art. 45 k.p. przez przyjęcie, że pozwany pracodawca nie uzyskał zgody Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Przestrzegających Prawa Pracy [...] na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę,

2) art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przez przyjęcie, że powód był pracownikiem chronionym na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, mimo że uchwała nr 08/2010 z 19 maja 2010 Międzyzakładowego Związku Zawodowego w wersji doręczonej pracodawcy nie zawierała upoważnienia do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, a powód będący jednoosobowym członkiem tego związku na terenie pozwanego pracodawcy działalności związkowej w imieniu tej organizacji nie wykonywał,

3) art. 328 §2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. poprzez brak ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd drugiej instancji w zakresie całokształtu okoliczności faktycznych pozwalających na ustalenie, czy powód był objęty ochroną trwałości stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, tj. a) dotyczących skuteczności podjęcia uchwały nr 08/2010 z 19 maja 2009 r. przez Zarząd Międzyzakładowego Związku Zawodowego wobec modyfikacji tej uchwały. W efekcie powstały różne jej wersje o tym samym numerze i dacie podjęcia, przy czym w uchwale doręczonej pracodawcy brak było upoważnienia dla powoda do reprezentowania związku, a w Sądzie złożony został odpis uchwały o tym samym numerze i dacie zawierający takie upoważnienie, b)

dotyczących niewykonywania przez powoda działalności związkowej w imieniu Międzyzakładowego Związku Zawodowego, c) dotyczących przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji powoda w części przywracającej powoda do pracy oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego za obydwie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za obydwie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Zasadniczym problemem przesądającym o rozstrzygnięciu sprawy było ustalenie, czy powód był objęty ochroną szczególną z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten stanowi, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Przepisy o ochronie szczególnej działaczy związkowych mają zastosowanie do międzyzakładowej organizacji związkowej (art. 34 ust. 1 ustawy).

Z niebudzących wątpliwości ustaleń faktycznych wynika, że pracodawca powoda został poinformowany (pisemnie) o objęciu go ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy. Nie było również sporne, że w uchwale tej nie zawarto upoważnienia powoda do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Ustalono także, iż powód został upoważniony do reprezentowania organizacji związkowej. Upoważnienie to nie zostało jednak przesłane pozwanemu pracodawcy.

Zasadniczym zarzutem skargi kasacyjnej jest naruszenie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Skarżący uważa, iż warunkiem skuteczności

uchwały zarządu jest zawarcie w niej wskazania działacza, ale także upoważnienia do reprezentowania organizacji związkowej.

Skarżący uzasadniając przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazał na rozbieżności w orzecznictwie i problem prawny dotyczący zakresu zawiadomienia pracodawcy (uchwały) o objęciu ochroną szczególną działacza związkowego.

Należy stwierdzić, że podstawowe problemy i niejasności wynikają z relacji przepisu art. 32 ust. 1 ustawy związkowej i § 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).

Wstępnie należy stwierdzić, że orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące objęcia ochroną szczególną działaczy związkowych zapadały w bardzo różnych stanach faktycznych. Stąd odnoszenie ich do innych spraw wymaga uwzględnienia całokształtu okoliczności faktycznych i rozstrzyganego problemu prawnego. Na uzasadnienie swoich twierdzeń skarżący powołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 47/08, (OSNP 2010, nr 3-4, poz. 35). Wbrew twierdzeniom skarżącego z orzeczenia tego nie wynika wcale, by upoważnienie do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej musiało być zawarte w tej samej uchwale, która imiennie wskazuje pracownika objętego ochroną. W tej bowiem sprawie Sąd Najwyższy rozstrzygał problem aktu związkowego, który może upoważnić pracownika niebędącego członkiem zarządu do reprezentowania organizacji związkowej. Tak więc, uwzględniając powyższą okoliczność, z orzeczenia tego wynika, że skuteczne upoważnienie wymaga podjęcia uchwały przez zarząd organizacji związkowej. Jest jasne, że upoważnienie to (uchwała) może zostać udzielone odrębnie od uchwały wskazującej imiennie pracownika objętego ochroną.

Reasumując powyższy wątek należy stwierdzić, że zgodnie z przepisem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, skuteczne udzielenie ochrony

szczególnej działaczowi związkowemu wymaga podjęcia uchwały wskazującej go imiennie oraz udzielenia mu upoważnienia do reprezentowania organizacji związkowej. Z przepisu tego nie wynika wcale, by obie te czynności musiały zostać dokonane jednocześnie – w jednej uchwale.

W dalszej kolejności należy odnieść się do problemu obowiązku zawiadomienia pracodawcy o pracownikach podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z § 2 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 ustawy. We wcześniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że ochrona ta przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osoby podlegające ochronie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 r., III PK 77/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 331). Podobny problem był także rozstrzygany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10 (OSNP 2012, nr 5-6, poz. 64). Stwierdzono w nim, między innymi, że przepis § 2 rozporządzenia reguluje inne zagadnienia niż przepis art. 32 ust. 1 ustawy. Ustawa określa zatem przesłanki objęcia ochroną szczególną, a rozporządzenie stanowi jedynie o przekazaniu pracodawcy informacji. Tak więc należy uznać, że objęcie ochroną szczególną działacza związkowego z art. 32 ust. 1 ustawy jest skuteczne z chwilą poinformowania (wskazania) pracodawcy o pracownikach, których stosunek pracy podlega tej ochronie.

W związku z powyższym należy rozważyć dopuszczalność kwestionowania przez pracodawcę zaistnienia przesłanek ochrony, określonych w przepisie art. 32 ust. 1 ustawy. Po pierwsze stwierdzić należy, że możliwość taką trzeba dopuścić. Po drugie, mając na uwadze stan faktyczny sprawy (dokonane zawiadomienie), możliwość ta dotyczy jedynie kwestionowania upoważnienia pracownika do reprezentacji organizacji związkowej. Skarżący nie podważa jednak samego faktu udzielenia upoważnienia, trybu, ani umocowania organu, który upoważnienia tego udzielił. Upoważnienie to zostało udzielone przed dokonaniem wypowiedzenia. Nie okazał się więc zasadny zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c. Pozostaje zatem kwestia obowiązku poinformowania pracodawcy o udzieleniu

upoważnienia. Rozporządzenie obowiązku tego nie przewiduje. Tak więc, jeżeli pracodawca ma wątpliwości, co do spełnienia przesłanki objęcia ochroną szczególną w postaci stosownego upoważnienia powinien podjąć działania w celu ich rozstrzygnięcia. Jeżeli tego nie uczyni lub dokona błędnych ustaleń, to pracodawcę obciąży ryzyko poniesienia skutków naruszenia przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (braku zgody na rozwiązanie stosunku pracy), w postaci uwzględnienia przez sąd roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie.

Z powyższych powodów należało uznać, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu i nie zostały naruszone wskazane w skardze kasacyjnej przepisy prawa materialnego i procesowego.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.