



Sygn. akt II PK 38/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiryło (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSA Anna Szczepaniak-Cicha (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa H. J.
przeciwko Powszechnej Kasie Oszczędności Bank Polski S.A. Oddział w B.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 grudnia 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 24 października 2013 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego S.A. Oddziału w B. na rzecz H. J. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 25 lutego 2013 roku oddalił powództwo H. J. przeciwko PKO Bankowi Polskiemu S.A. Oddziałowi w B. o odszkodowanie, zasądając od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Powódka domagała się odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w kwocie 35.760 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że H. J. była zatrudniona w PKO BP S.A. w W. od dnia 16 czerwca 1980 r., pracę wykonywała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku doradcy za wynagrodzeniem 3.618,08 zł. W dniu 13 czerwca 2012 r. pozwany Bank złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, ze skutkiem na dzień 30 września 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał niewłaściwe wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych, polegające na: 1/ samowolnym dokonywaniu w dniu 29 marca 2011 r. księgowania na rachunku bieżącym klienta, a w konsekwencji księgowania te spowodowały uruchomienie kredytu obrotowego, 2/ samowolnym zarejestrowaniu w systemie (bez dyspozycji klientki) w dniu 6 lipca 2011 r. dwóch programów oszczędnościowych oraz przelaniu na te programy środków z rachunku klientki; w dniu 27 lipca 2011 r. klientka złożyła reklamację żądając zwrotu przelanych z jej rachunku pieniędzy, 3/ założeniu w dniu 2 stycznia 2012 r. czterech lokat 5- miesięcznych z kapitalizacją dzienną, które zostały wycofane z oferty banku, co wymagało ponownego wezwania klientów celem zerwania w/w lokat; 4/ ujawnieniu w dniu 17 stycznia 2012 r. wzoru podpisu posiadacza rachunku; 5/ niewykonaniu dnia 1 lutego 2012 r. dyspozycji przelewu na rachunek ZUS, w następstwie czego klient złożył telefoniczną reklamację; 6/ niewłaściwym użyciu w dniu 13 lutego 2012 r. kodu operacji pobrania prowizji za dokonanie zapisu na wypadek śmierci, co wpłynęło na niezgodność na kontach bilansowych i niezgodność w rozliczaniu prowizji; 7/ przyjęciu niewłaściwych dokumentów uprawniających do wypłaty środków z rachunku bankowego zmarłego posiadacza; 8/ nieprawidłowym i niekompletnym sporządzaniu dokumentacji księgowej i produktowej oraz niekompletnym wprowadzaniu danych do systemu informatycznego banku. Powódka była Przewodniczącą Grupy Pracowników Związków Zawodowych przy Oddziale PKO

BP S.A. w B. i z tego tytułu objęta była ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę. Pozwany zwrócił się do Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Banku PKO BP S.A. o zgodę na rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazując przyczyny wypowiedzenia. W odpowiedzi zarząd organizacji związkowej nie sprzeciwił się rozwiązaniu umowy z zamierzonym trybie i zdecydował, że nie weźmie powódki w obronę. W tak ustalonych okolicznościach Sąd Rejonowy zważył, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ wypowiedzenie umowy pracę było formalnie prawidłowe i uzasadnione. Pracodawca zarzucił powódce szereg nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków, powódka nie kwestionowała prawdziwości tych okoliczności, przyznała że miały one miejsce. H. J. wielokrotnie naruszała obowiązki pracownicze, waga tych zaniedbań była duża, popełnione błędy niosły poważne konsekwencje dla klientów oraz obniżały wiarygodność Banku. Sąd uznał, że powódka podlegała ochronie szczególnej, o której stanowi art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ale w przedmiotowej sprawie związek zawodowy wyraził zgodę na wypowiedzenie umowy, o czym świadczą zeznania przewodniczącej organizacji związkowej, do której należała powódka. Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera regulacji dotyczącej formy, trybu i terminu udzielenia odpowiedzi przez związek o zajęтым stanowisku, toteż zastosowanie mają ogólne zasady, dotyczące składania oświadczeń woli, w tym art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., który stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

H. J. w apelacji, skierowanej przeciwko wyrokowi w całości, zarzuciła naruszenie prawa materialnego i procesowego, to jest art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną i nieprawidłową ocenę dowodów, dotyczącą wyrażenia zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z powódką i tym samym błędną wykładnię przepisów art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 65 § 1 k.c. polegającą na przyjęciu, że niepodpisany załącznik do e-maila, wysłany przez jednego z członków

zarządu zakładowej organizacji związkowej, zawierający w swej treści sformułowanie „odstępuje od obrony” wypełnił dyspozycję art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Wskazując na powyższe zarzuty apelująca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienia powództwa w całości ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, jak też zasądzenia na rzecz powódki kosztów postępowania. Zdaniem strony skarżącej, Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że pracodawca uzyskał zgodę związku zawodowego na wypowiedzenie powódce umowy o pracę, gdyż nie zostało w procesie wykazane, że związek zawodowy podjął uchwałę w tym przedmiocie, a zeznania świadka G. G. świadczą tylko o braku profesjonalnych relacji pomiędzy PKO BP S.A. w B. a Zarządem Krajowego Związku Zawodowego Pracowników PKO BP S.A.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 24 października 2013 r. zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 10.854,24 zł tytułem odszkodowania za naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę, w pozostałym zakresie oddalił powództwo oraz orzekł o kosztach procesu za pierwszą i drugą instancję. Sąd orzekł reformatoryjnie, uznając za uzasadnione zarzuty prawa materialnego i procesowego, zmierzające do wykazania wadliwego ustalenia, że pracodawca uzyskał zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie umowy o pracę powódce. Bezspornie powódka, jako Przewodnicząca Grupy Pracowników Związków Zawodowych przy Oddziale PKO BP S.A. w B. podlegała szczególnej ochronie przed zwolnieniem na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z tym przepisem pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć umowy o pracę działaczowi związkowemu, należącemu do kręgu określonego w ust. 1, z wyjątkiem sytuacji, gdy dopuszczają to odrębne przepisy. W odpowiedzi na zapytanie dotyczące zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę, przekazanej niepodpisanym załącznikiem do e-maila, związek zawodowy użył sformułowania „odstępuje od obrony”. Sąd Okręgowy uznał za błędne stanowisko Sądu pierwszej instancji, że taka sytuacja wyczerpuje dyspozycję art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zeznania świadka G. G. nie mogą świadczyć o wyrażeniu zgody przez związek, gdyż oceniając prawidłowość wypowiedzenia

umowy należy brać pod uwagę moment faktycznego jej wypowiedzenia, a nie stan z chwili orzekania. Zwrot „odstępuje od obrony” nie jest tożsamy ze sformułowaniem „wyraża zgodę”. Niejasna odpowiedź przewodniczącej związku nie pozwalała pracodawcy na przyjęcie istnienia zgody związku na wypowiedzenie umowy. Zgoda ta musi być wyrażona jednoznacznie i wprost. Z powołaniem się na tezy do art. 32 z „Komentarza do ustawy o związkach zawodowych” autorstwa K. Barana Sąd Okręgowy stwierdził, że decyzja organów związkowych w kwestii udzielenia bądź odmowy zgody na rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym powinna zapaść kolegialnie i w formie uchwały. Wymóg ten ma charakter imperatywny, żadne inne formy wyrażenia zgody są niedopuszczalne. W orzecznictwie także podkreśla się konieczność wyrażenia zgody przez zarząd związku kolegialnie, a więc w formie uchwały. W niniejszej sprawie zeznania G. G. nie pozostawiają wątpliwości, że związek zawodowy nie podjął uchwały w przedmiocie wyrażenia zgody na zwolnienie powódki, gdyż nie ma w organizacji takich procedur, aby podejmować uchwałę. W konkluzji Sąd Okręgowy przyjął, że praktyka, polegająca na nieprecyzyjnym wyrażaniu zgody organu, w postaci stanowiska nie mającego nawet formy pisemnej (bark uchwały, przekazanie informacji wyłącznie w formie załącznika do e-maila) nie może prowadzić do uznania, że została spełniona przesłanka uzyskania zgody z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Z tego względu oddalenie powództwa nie odpowiada prawu.

W skardze kasacyjnej od wyroku strona pozwana, zaskarżając rozstrzygnięcie w części zasądzającej odszkodowanie i koszty, zarzuciła naruszenie prawa procesowego - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewyjaśnienie motywów zaskarżonego wyroku i sprzeczne traktowanie załącznika z dnia 8 czerwca 2012 r. do e-maila przewodniczącej G. G., jako złożonego przez przewodniczącą w imieniu zarządu organizacji związkowej i podlegającego wykładni w trybie art. 65 k.c. oświadczenia woli w przedmiocie zgody tej organizacji na wypowiedzenie powódce umowy o pracę, a jednocześnie traktowanie tego załącznika jako informacji pozwanego o stanowisku zarządu organizacji związkowej w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę i w konsekwencji brak wskazania w uzasadnieniu wyroku niesprzecznej wewnętrznie

podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Sformułowała także zarzuty obrazy prawa materialnego:

- art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przez niewłaściwe zastosowanie tego przepisu do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego w sytuacji, gdy z treści załącznika z dnia 8 czerwca 2012 r. do e-maila przewodniczącej organizacji związkowej G. G. oraz jej zeznań wynika, że zarząd tej organizacji podjął decyzję o wyrażeniu zgody na wypowiedzenie powódce umowę o pracę, a Sąd drugiej instancji przyjął, że ów załącznik nie jest wyrażeniem zgody przez zarząd na to wypowiedzenie;

- art. 65 § 1 k.c. przez niewłaściwe zastosowanie i błędne dokonywanie tłumaczenia załącznika z dnia 8 czerwca 2012 r. do e-maila przewodniczącej organizacji związkowej G. G. o jasnej i jednoznacznej dla organizacji związkowej i pozwanego treści, nadto w sposób prowadzący do zanegowania jego istnienia.

Wskazując na powyższe podstawy skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania w uchylonej części, jak też o zasądzenie od powódki kosztów procesu poniesionych przez pozwanego w postępowaniu kasacyjnym. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania strona pozwana powołała się na przesłankę oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Zdaniem skarżącej, uzasadnienie wyroku jest niezrozumiałe, gdyż Sąd drugiej instancji nie wskazał jednoznacznie, czy załącznik do e-maila przewodniczącej organizacji związkowej G. G. stanowi oświadczenie woli związku zawodowego w przedmiocie zgody organizacji na wypowiedzenie powódce umowy o pracę, czy też tylko oświadczenie wiedzy przewodniczącej na temat istnienia takiego oświadczenia woli związku. Wbrew wywodom Sądu ustawa o związkach zawodowych nie wprowadza obowiązku podejmowania uchwał na piśmie w przedmiocie zgody na zwolnienie działacza związkowego. Skuteczna jest zgoda związku wyrażona w każdej formie, także ustnej, a pracodawca nie jest upoważniony do badania zasad podziału kompetencji pomiędzy organami związku. Sąd Okręgowy nie dokonał odpowiednich ocen w oparciu o prawo wewnętrzne organizacji związkowej, nie wiadomo więc, w jakiej formie i w jakim trybie podejmowane są decyzje zarządu organizacji działającej u pozwanego. W niedostatecznie ustalonym stanie faktycznym Sąd nie mógł

prawkłowo zastosować art. 32 ustawy o związkach zawodowych, co czyni uzasadnionym zarzut wadliwej subsumpcji.

Strona powodowa w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, a w razie jej przyjęcia - o oddalenie skargi i zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych. Powódka wyraziła pogłąd, że brak zgody związku zawodowego na wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest oczywisty, ponieważ organizacja w ogóle nie podjęła uchwały w tym przedmiocie, a jej przewodnicząca przekazała pracodawcy niejednoznaczne stanowisko w tej materii, co nie upoważniało pracodawcy do przyjęcia, że zgoda została wyrażona i do rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu.

Zarzuty skargi sformułowane zostały w ramach obu podstaw określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W pierwszej kolejności analizy wymaga zarzut naruszenia prawa procesowego - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., jako zmierzający do zakwestionowania wyroku z uwagi na braki w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. dotyczy wymogów konstrukcyjnych uzasadnienia wyroku, nie odnosi się wprost do merytorycznej prawdkłowości procesu myślowego, który doprowadził do określonego orzeczenia. W uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 24 maja 2012 r., III CZP 77/11, Sąd Najwyższy przedstawił stanowisko, że uzasadnienie wyroku, jako zasadnicze powody rozstrzygnięcia, powstaje już w czasie narady sędziów, a sporządzenie go na piśmie i podpisanie są czynnościami ex post, stanowiącymi tylko utrwalenie motywów uzgodnionych podczas narady. Skoro uzasadnienie istnieje już w chwili wydawania orzeczenia, co stwarza możliwość wpływu jego wad na treść orzeczenia, to kierowane przeciwko niemu zarzuty obraży art. 328 § 2 k.p.c. mogą być podstawą apelacji oraz skargi kasacyjnej (OSNC 2012 nr 11, poz. 123). Aktualne są przy tym także wcześniej werbalizowane poglądy, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być

usprawiedliwiony w okolicznościach, w których motywy wyroku są tak skonstruowane, że uniemożliwiają kontrolę oceny toku wyводу, który doprowadził do rozstrzygnięcia. Sąd Najwyższy nie może bowiem samodzielnie rekonstruować motywów i racji, którymi kierował się sąd drugiej instancji ferując zaskarżone orzeczenie (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271, z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 182 oraz z dnia 30 stycznia 2014 r., IV CSK 258/13, LEX nr 1433726). Trafnie podkreśliła strona skarżąca, że rola uzasadnienia orzeczenia nie ogranicza się tylko do przekonania stron o słuszności stanowiska i zgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia, ale do umożliwienia kontroli kasacyjnej. Uzasadnienie spełnia również funkcję porządkującą dwie podstawy rozstrzygnięcia: faktyczną oraz prawną, w logiczną i spójną całość, a nie jest możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II CNP 35/13, LEX nr 1433601, wyrok z dnia 15 lutego 2013 r., I CSK 314/12, LEX nr 1307999).

Zgodnie z treścią art. 398¹⁴ k.p.c. Sąd Najwyższy oddala skargę kasacyjną, jeżeli nie ma uzasadnionych podstaw, albo jeżeli zaskarżone orzeczenie, mimo błędnego uzasadnienia, odpowiada prawu. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy w istocie nie rozbudował podstawy faktycznej, ale przyjął dostatecznie stanowczo, że pracodawca nie uzyskał wyraźnej zgody zarządu właściwej organizacji związkowej na wypowiedzenie powodce umowy o pracę. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku jest w tym aspekcie na tyle jasne, że poddaje się kontroli kasacyjnej. Problematyka wykładni oświadczeń woli należy natomiast do sfery prawa, a nie do sfery faktu. Prawem procesowym objęta jest ocena materiału dowodowego, w tym dowodu z dokumentu oraz zeznań świadka. W rozpatrywanej sprawie nie można uznać skuteczności kasacyjnego zarzut obrazu art. 328 § 2 k.p.c. w związku z 391 § 1 k.p.c., ponieważ uzasadnienie oddaje motywy i racje, którymi kierował się Sąd drugiej instancji ferując reformatoryjny wyrok. Merytoryczna prawidłowość zaprezentowanych wywodów nie podlega ocenie w ramach zarzutu obrazu art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

W myśl unormowania zawartego w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j.: Dz.U. z 2014 r., poz. 167) 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, z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy. H. J. była Przewodniczącą Grupy Pracowników Związków Zawodowych przy Oddziale PKO BP S.A. w B., imiennie wskazanym członkiem zarządu, któremu służyła ochrona szczególna przewidziana w art. 32 ust. 1 powołanej ustawy. Powódka już na etapie apelacji nie kwestionowała zasadności przyczyn wypowiedzenia podanych w oświadczeniu pracodawcy, spór zogniskował się wokół zarzutu naruszenia prawa, przez wypowiedzenie jej umowy o pracę bez zgody zarządu organizacji związkowej. Należy wyraźnie zaznaczyć, że ochrona przed zwolnieniem nie oznacza zakazu wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę przez pracodawcę, lecz polega na wprowadzeniu przez ustawodawcę kategorycznego wymogu uzyskania zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy, zaś przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być interpretowane ściśle.

W treści art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jednoznacznie wskazany został organ związkowy upoważniony do wyrażania zgody na zwolnienie działacza, jest nim zarząd organizacji związkowej. Nie może to być zatem żaden inny organ, regulacja odmienna w statutach związkowych jest niedopuszczalna. Wyłączone jest także, by do działania w tym zakresie upoważniony mógł być przewodniczący zarządu czy też jego członek. Przepis art. 32 ust. 1 ustawy nie określa terminu, w jakim związek powinien podjąć decyzję, nie ma jednak wątpliwości, że zgoda ta powinna być uprzednia, a więc wyrażona przed dokonaniem czynności rozwiązującej stosunek pracy. Zapatrywania takie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 września 1994 r., I PRN 58/94 (OSNP 1995 nr 2, poz. 17) i zachowują one pełną aktualność. W orzecznictwie zgodnie przyjmuje się również, że zgoda związku musi być udzielona w sposób wyraźny, nie wystarczy udzielenie odpowiedzi o „braku sprzeciwu” na wypowiedzenie umowy

(zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 grudnia 2002 r., I PKN 544/01, LEX nr 1165508). Z rozważań tych wynika, że zgoda na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę chronionemu członkowi związku musi być wyraźna, wyrażona kolegialnie i uprzednio.

Jest oczywiste, że udzielenie zgody na zwolnienie działacza związkowego uzewnętrznia decyzję zarządu o tak istotnym znaczeniu, że choć ustawa wprost takiej formy nie wymaga, pożądane jest podjęcie tej decyzji w formie uchwały. Podobnie w przypadku odmowy wyrażenia zgody, która to decyzja jest dla pracodawcy wiążąca. Przyjmuje się, że sama treść uchwały nie musi być przekazana pracodawcy. Za prawidłową uznać należy praktykę powoływania się przez organizację związkową na podjętą w tym przedmiocie uchwałę na posiedzeniu zarządu w danym dniu. Odnosząc się do wywodów skarżącego, jakoby zasadniczą wadę wyroku uwzględniającego powództwo stanowiło naruszenie art. 65 § 1 k.c. przez zastosowanie rygorów wykładni oświadczeń woli do oświadczenia wiedzy, czyli pisma (załącznika do e-maila) przewodniczącej G. G., stwierdzić należy, że nie jest to w żadnym razie element rozważań Sądu świadczący o błędnym rozstrzygnięciu. Zauważenia wymaga stanowisko doktryny, iż wyrażenie zgody na zwolnienie działacza stanowi oświadczenie woli złożone pracodawcy, a więc do jego odwołania stosuje się wymogi z art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., co oznacza, że odwołanie zgody nastąpić może tylko wcześniej lub najpóźniej z chwilą dojścia uchwały o wyrażeniu zgody do pracodawcy (zob. K. Baran „Normatywne gwarancje stabilizacji zatrudnienia działaczy związkowych”, Monitor Prawa Pracy 2004, nr 3). W sprawie niniejszej treść i forma pisma G. G. z dnia 8 czerwca 2012 r. wskazują, że w istocie była to tylko określona informacja pochodząca od przewodniczącej związku, odzwierciedlająca jej przeświadczenie o istnieniu właściwej decyzji zarządu, choć zarząd nie podjął uchwały w przedmiocie wyrażenia zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Weryfikacja oświadczeń wiedzy nie przebiega według reguł przewidzianych w art. 65 k.c., co nie znaczy, że taka informacja nie podlega zwykłej analizie poznawczej, jak każda wypowiedź pisemna lub ustna, w celu zrozumienia treści. Pismo informujące pracodawcę o wyrażeniu zgody na zwolnienie działacza związkowego z pewnością

powinno mieć jednoznaczną treść, gdyż komunikat dla pracodawcy musi być jasny i nie pozostawiający żadnego „luzu interpretacyjnego”.

Od uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 (OSNC 1978 nr 8, poz. 127) powszechnie akceptowany jest pogląd, że jeśli związek zawodowy zajął stanowisko w sprawie i przekazał je zakładowi pracy, to dopuszczalne jest badanie przez pracodawcę, czy zostało ono wyrażone przez właściwy organ związkowy i nie oznacza to ingerowania w wewnętrzne sprawy związku zawodowego (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2001 r., I PKN 386/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 118). Pracodawca może podejmować starania w celu uzyskania pewności, że zgoda została wyrażona i przez właściwy organ (zarząd związku, a nie na przykład tylko jego przewodniczącą) także z tego względu, że kwestia ta poddaje się kontroli sądowej wskutek odwołania pracownika od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. W procesie sądowym to pracodawca ponosi odpowiedzialność za naruszające prawo rozwiązanie umowy o pracę, zatem nie może być pozbawiony możliwości uprzedniego upewnienia się, czy jego czynność będzie legalna. Jeśli więc oświadczenie związku nie jest jasne, a w szczególności budzi wątpliwości, czy zgoda na zwolnienie pracownika została wyrażona przez właściwy organ związkowy, to pracodawca powinien podjąć czynności zmierzające do ustalenia tego faktu.

Odnosząc powyższe uwagi do okoliczności sprawy i zarzutów kasacyjnych stwierdzić należy, że Sąd Okręgowy nie dopuścił się obrazy art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Oświadczenie skierowane do pozwanego Banku przez G. G., zawarte w e-mailu z dnia 8 czerwca 2012 r., nie pozwala na przyjęcie, że kolegialnie została wyrażona uprzednia i wyraźna zgoda na wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Podobnie jak nie wystarcza udzielenie odpowiedzi o „braku sprzeciwu” na wypowiedzenie umowy, tak dla wypełnienia normatywnej treści przepisu nie jest właściwe złożenie oświadczenia, że związek „odstępuje od obrony” pracownika. Nie zagłębiając się w semantyczne różnice zwrotów „wyraża zgodę” i „odstępuje od obrony”, które oczywiście zachodzą, skonstatować trzeba, że obrona praw pracowniczych należy do ustawowych, jak też statutowych obowiązków każdego związku zawodowego i obrona ta przejawia się w różnych

formach. Na gruncie art. 32 ust. 1 ustawy nie jest wystarczające oświadczenie, że związek odstępuje od obrony, skoro mogą występować różne formy obrony pracownika przez związek. W tym konkretnym przypadku ustawa wymaga wyrażenia zgody na zwolnienie działacza związkowego i oświadczenie związku wyraźnie wskazywać musi na „wyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy” przez zarząd. Mimo niejednoznacznego oświadczenia zawartego w e-mailu pozwany Bank nie wdrożył żadnego postępowania w celu wyjaśnienia, czy zgoda została wyrażona i to przez właściwy organ związkowy, a w konsekwencji wypowiedział powódce umowę z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Kontrola sądowa także nie pozwoliła na przyjęcie spełnienia przesłanki ustawowej, skoro uchwała w przedmiocie wyrażenia zgody na zwolnienie powódki w ogóle nie została przez zarząd związku podjęta. Sąd Okręgowy miał dostateczne podstawy do stwierdzenia, że pracodawca nie dysponował zgodą zarządu na zwolnienie H.J., zważywszy na nieoczywistą treść pisma (załącznika do e-maila) oraz zeznań G.G. Nie jest bowiem jasne, czy decyzja została podjęta kolegialnie i czy dotyczyła czynności wskazanej w piśmie przewodniczącej, czy też wyrażenia zgody na wypowiedzenie z konkretnych powodów, gdyż przewodnicząca zarządu związku żadnej różnicy tu nie dostrzegła, o czym świadczy treść załącznika jej autorstwa, a dowód z uchwały jest nie do przeprowadzenia, z uwagi na jej brak.

Sumując, przez zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. strona kwestionować może samą konstrukcję uzasadnienia. Ani niedostatki w materiale dowodowym, ani uchybienia w zakresie czynności procesowych Sądu Okręgowego nie zostały wytknięte przez stronę skarżącą przez odpowiednie zarzuty w ramach podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. W tej sytuacji ustalenia przyjęte za podstawę rozstrzygnięcia są dla Sądu Najwyższego wiążące - art. 398¹³ § 2 k.p.c. W ustalonym stanie faktycznym nie doszło do obrazy prawa materialnego z przyczyn omówionych wyżej, co mając na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., zaś o kosztach postępowania kasacyjnego - na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.

