



Sygn. akt II PK 214/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 sierpnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. P.
przeciwko Zespołowi Szkół Zawodowych w Z.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 sierpnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w L.
z dnia 27 marca 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z 27 marca 2014 r., oddalił apelację M. P. (powódka) od wyroku Sądu Rejonowego w L. z 18 grudnia 2013 r., w sprawie przeciwko Zespołowi Szkół Zawodowych w Z. (pozwany) o przywrócenie do pracy.

Utrzymanym w mocy wyrokiem Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, ponieważ w wypowiedzeniu umowy o pracę dokonanym w dniu 9 lipca 2013 r. pozwany wskazał należycie skonkretyzowaną przyczynę wypowiedzenia, która dodatkowo okazała się przyczyną prawdziwą (likwidacja zajmowanego przez powódką stanowiska starszego specjalisty ds. osobowych). Oddalając pozew Sąd Rejonowy uwzględnił także, że powódka jest członkiem MOZZ Oświata w K. Na mocy uchwały z 4 kwietnia 2012 r. powódka została objęta szczególną ochroną na okres kadencji od 4 kwietnia 2013 r. do 4 kwietnia 2016 r. Jednakże, w ocenie Sądu Rejonowego, brak zgody związku zawodowego na wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie stanowił naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12 nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia wymaganej informacji. Z materiału dowodowego sprawy wynikało, że MOZZ Oświata w K. nie dopełniła obowiązku wynikającego z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych za I i II kwartał 2013 r. Stosowne informacje przekazała nie do strony pozwanej, lecz do Starostwa Powiatowego w Z. – Wydziału Oświaty, które nie jest pracodawcą powódki. Na tej podstawie Sąd pierwszej instancji uznał, że do 1 października 2013 r. (kiedy informacja, o której mowa w art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych została przekazana pozwanemu) pozwany był zwolniony z obowiązku współdziałania z MOZZ Oświata w K., a doręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszył przepisów o szczególnej ochronie związkowej powódki.

Oddalając apelację powódki Sąd drugiej instancji przyjął, że wystąpienie dyrektora pozwanej do MOZZ Oświata o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką nie prowadzi do sugerowanego przez powódkę wniosku, że korzystała ona z ochrony przysługującej działaczowi związkowemu. W myśl uchwały III PZP 7/12 ochrona taka przysługuje i jest skuteczna tylko w przypadku wywiązania się przez OZ z obowiązku, o którym mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem Sądu Okręgowego na skuteczność ochrony nie

mają wpływu czynności pracodawcy, który zwraca się z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę. W przypadku niewypełnienia przez MOZZ Oświata obowiązku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych taki wniosek jest zbędny i sam ochrony nie kreuje. Pracownikom objętym ochroną przez organizację, która nie dopełniła obowiązku, ochrona taka nie przysługuje. W tej sytuacji podjęcie przez pracodawcę działań w zakresie współdziałania z organizacją związkową w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy jest prawnie obojętne z punktu widzenia przepisów o rozwiązywaniu i wypowiedaniu umów o pracę.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie art. 32 ust. 1 w związku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych oraz naruszenie art. 8 k.p. Naruszenia art. 32 ust. 1 w związku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powódka upatruje w przyjęciu, że działanie pracodawcy w niniejszej sprawie jest prawnie obojętne z punktu widzenia przepisów o rozwiązywaniu i wypowiedaniu umów o pracę, w sytuacji gdy pracodawca wystąpił do organizacji związkowej z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem chronionym, mimo niedopełnienia przez organizację związkową obowiązku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Ponadto, powódka podnosi, że była objęta ochroną od daty podjęcia stosownej uchwały (4 kwietnia 2012 r.), o której pracodawca został prawidłowo poinformowany pismem z 6 kwietnia 2012 r. Z kolei naruszenia art. 8 k.p. powódka upatruje w niezastosowaniu tego przepisu w sprawie, gdy zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że pozwany nadużył swoich praw podmiotowych, gdyż mając pełną świadomość funkcjonowania w swoim zakładzie pracy organizacji związkowej oraz osób objętych ochroną tejże organizacji, wystąpił do organizacji związkowej z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy, a gdy takiej zgody nie uzyskał stwierdził, że jej uzyskanie nie było wymagane prawem, skoro organizacja nie złożyła informacji kwartalnej za I i II kwartał 2013 r.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w L. w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna powódki okazała się uzasadniona, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty zasługują na uwzględnienie.

Za bezpodstawny należy uznać zarzut naruszenia art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że powódka nie była członkiem zakładowej organizacji związkowej, lecz międzyzakładowej organizacji związkowej. Jej stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie z racji wskazania przez międzyzakładową organizację związkową obejmującą swoim działaniem pracodawcę powódki. Przepisy o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej, w tym art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych stosuje się do takiej organizacji związkowej na mocy art. 34 ust. 1 tej ustawy. Przepis ten nie został przywołany w podstawie skargi kasacyjnej, którą Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Niezależnie od powyższego, zarzut naruszenia art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych z powodów przedstawionych w skardze należy uznać za całkowicie chybiony. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12 nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji. Zwolnienie pracodawcy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową obejmuje także konieczność uzyskania przez pracodawcę zgody na rozwiązanie 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 2015 r., II PK 208/14; z 24 kwietnia 2014 r., II PK 201/13; z 19 kwietnia 2011 r., II PK 311/09; z 9 maja 2008 r., II PK

316/07). Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy osób wymienionych w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie jest autonomicznym uprawnieniem osobistym tych osób, lecz pochodną uprawnień przyznanych zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej 10 członków. Nieprzekazanie informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych we wskazanym terminie uprawnia pracodawcę do przyjęcia wniosku, iż istniejąca u niego organizacja związkowa nie spełnia wymagań przewidzianych w art. 25¹ ust. 1 ustawy, a zatem że nie ma on obowiązku współdziałania z nią przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunku pracy, wynikającego z art. 32 ustawy o związkach zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2011 r., III PK 17/11).

W świetle powyższych orzeczeń Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji prawidłowo przyjął, że uchybienie przez organizację związkową obowiązkowi, o którym mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych wywołuje zgodnie z uchwałą III PZP 7/12 ten skutek, że pracownik o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawet wtedy, gdy pracodawca został poinformowany o objęciu tego pracownika szczególną ochroną przed kwartałem, za który organizacja związkowa nie dopełniła powyższego obowiązku. Dlatego Sąd Okręgowy w L. trafnie orzekł, że wskazanie powódki przez MOZZ Oświata jako pracownika, którego stosunek pracy podlega ochronie zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w piśmie z 6 kwietnia 2012 r. (na okres do 4 kwietnia 2016 r.) nie powoduje, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką narusza przepisy o wypowiedaniu umowy o pracę, mimo braku zgody MOZZ Oświata, skoro związek ten nie przekazał w stosownym terminie informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.

Zasadny okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 8 k.p. poprzez niezastosowanie tego przepisu przez Sąd drugiej instancji w oparciu o błędne założenie, zgodnie z którym zachowanie pozwanego polegające na wystąpieniu do MOZZ Oświata w dniu 15 kwietnia 2013 r. o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódką jest irrelewantne dla oceny zasadności roszczenia powódki.

Jak wyjaśniono już w wyroku Sądu Najwyższego z 20 listopada 2013 r., II PK 56/13 zachowanie pracodawcy, które pomimo uchybienia przez organizację związkową obowiązkowi wynikającemu z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, traktuje daną organizację jako mającą uprawnienia zakładowej organizacji związkowej i konsultuje z nią sprawy pracownicze, może podlegać ocenie z punktu widzenia kryteriów zastosowania art. 8 k.p. Tymczasem Sąd drugiej instancji odmówił zastosowania tego przepisu do oceny zachowania strony pozwanej uznając błędnie, że w sytuacji niedopełnienia obowiązku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych irrelevantne są czynności pracodawcy, który zwraca się z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem objętym zakresem normowania art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Z ustalonych w niniejszej sprawie okoliczności faktycznych wynika, że pozwany pismem z 15 kwietnia 2013 r. wystąpił do MOZZ Oświata z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. W dacie tej pozwany nie był zobligowany do wystąpienia z takim wnioskiem, ponieważ w terminie do 10 kwietnia 2013 r. MOZZ Oświata nie przekazał pozwanemu informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Pismem z 26 kwietnia 2013 r. MOZZ Oświata odmówił udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Mimo sprzeciwu organizacji związkowej pozwany rozwiązał stosunek pracy z powódką za wypowiedzeniem w dniu 9 lipca 2013 r.

W tych okolicznościach faktycznych zarzut naruszenia art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie należy uznać za zasadny, gdyż występując z pismem z 15 kwietnia 2013 r. pozwany zachowywał się tak, jakby nadal traktował organizację związkową, której chronionym członkiem była powódka, jako organizację, której przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej i której wskazani członkowie podlegają szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd drugiej instancji powinien zatem ocenić, czy w świetle całokształtu okoliczności faktycznych sprawy oraz zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem chronionym na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 w zw.

z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych bez konieczności uzyskania zgody międzyzakładowej organizacji związkowej, która uchybiła obowiązkowi art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, doszło do nadużycia tego prawa z uwagi na cele szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracownika takiego jak powódka.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. jak w sentencji.