



Sygn. akt III PK 59/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa D. W.

przeciwko Szkole Podstawowej [...]

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 stycznia 2016 r.,

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

z dnia 16 października 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, odstępując od obciążania strony pozwanej tymi kosztami w pozostałym zakresie.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 grudnia 2013 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.: 1) przywrócił powoda D. W. do pracy w pozwanej Szkole Podstawowej [...]. na warunkach pracy i płacy obowiązujących strony przed dniem 1 września 2012 r., 2) zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 51.643,01 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy - płatną pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda, 3) zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.760 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz 4) orzekł o przejęciu na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej szkole najpierw na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 1989 r., a następnie w oparciu o akt mianowania z 4 maja 1992 r. W dniu 16 sierpnia 2004 r. powód uzyskał awans zawodowy nauczyciela dyplomowanego. Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3.797,28 zł. W grudniu 2011 r. w pozwanej szkole zostały podjęte działania zmierzające do utworzenia ogniska Związku Nauczycielstwa Polskiego (ZNP). Wcześniej powód aktywnie uczestniczył w działalności związkowej ZNP, w szczególności przez współorganizowanie akcji strajkowych. Po utworzeniu ogniska ZNP członkowie jego zarządu „współdecydowali” o osobach, które miały zostać wskazane celem objęcia ich szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. W dniu 8 lutego 2012 r. Zarząd Oddziału ZNP w L. podjął uchwałę w sprawie utworzenia Ogniska ZNP w pozwanej szkole oraz „przekazał” zarządowi tego Ogniska kompetencje przysługujące zakładowej organizacji związkowej. W dniu 23 lutego 2012 r. członkowie tego Ogniska podjęli uchwałę w sprawie złożenia w Zarządzie Oddziału ZNP wniosku o objęcie powoda szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Uchwałę z dnia 30 marca 2012 r. Zarząd Oddziału ZNP objął powoda ochroną. W dalszej kolejności Sąd pierwszej instancji ustalił, że według stanu na dzień 23 marca 2012 r. w pozwanej szkole pracowało 5 nauczycieli wychowania fizycznego (w tym powód), spośród których 2 osoby korzystały ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. W związku ze zmianami w planie nauczania i koniecznością redukcji zatrudnienia o jeden etat dyrekcja szkoły zdecydowała, że powód - jako jedyny w obrębie tej grupy zawodowej - powinien otrzymać wypowiedzenie stosunku pracy. W tym czasie dyrekcja szkoły wiedziała o

planowanym objęciu powoda szczególną ochroną związkową, bo w dniu 15 marca 2012 r. zawiadomiła Komisję Międzyzakładową ZNP o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem a w piśmie z 19 marca 2012 r. Zarząd Oddziału ZNP sprzeciwił się ewentualnemu rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, wskazując, że „na najbliższym posiedzeniu” powód zostanie objęty szczególną ochroną trwałości zatrudnienia. W dniu 30 marca 2012 r., kiedy to Zarząd Oddziału ZNP rzeczywiście objął powoda ochroną, dyrekcja szkoły została pisemnie zawiadomiona o tym. Jednak wcześniej, bo w dniu 21 marca 2012 r., pozwana szkoła sporządziła pismo o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2012 r., które uzasadniła koniecznością przeprowadzenia zmian w planie nauczania na rok szkolny 2012/13. Z treścią pisma rozwiązującego stosunek pracy, które pod nieobecność powoda w miejscu zamieszkania złożono w skrzynce pocztowej, powód zapoznał się w dniu 2 kwietnia 2012 r.

W odniesieniu do takich ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo jest zasadne. Według Sądu, co prawda w dacie doręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, rzeczywiście zachodziła konieczność redukcji zatrudnienia w obrębie grupy nauczycielskiej, do której zaliczał się powód (przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona), tym niemniej wypowiedzenie zostało dokonane wadliwie, bo z naruszeniem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przysługującej powodowi z racji pełnionej funkcji związkowej. Sąd pierwszej instancji wywiódł, że ochrona związkowa obejmuje nie tylko samo złożenie pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, ale odnosi się również do sytuacji, w której stosunek pracy ulega rozwiązaniu w następstwie uprzednio dokonanej w tym kierunku czynności. Na tej podstawie należało przyjąć, że skoro powód został objęty szczególną ochroną związkową od 30 marca 2012 r. do 31 sierpnia 2014 r. (i jeszcze przez dodatkowy rok przypadający po tej ostatniej dacie) to podlegał tej ochronie nawet, gdyby wypowiedzenie doręczono mu „skutecznie” przed dniem 30 marca 2012 r. (czego pozwana nie była świadoma). W ocenie Sądu Rejonowego, nie może budzić wątpliwości objęcie powoda szczególną ochroną związkową w kontekście uchwały podjętej w dniu 30 marca 2012 r. przez Zarząd Oddziału ZNP oraz pisma (z tej samej daty) informującego stronę pozwaną o tym. Sąd Rejonowy wywiódł ponadto,

że skoro powód został wybrany na członka zarządu Ogniska ZNP utworzonego w pozwanej szkole w trakcie posiedzenia, które odbyło się w dniu 23 lutego 2012 r., to w realiach sprawy zostały spełnione wszelkie wymagania formalne (określone przepisami statutowymi ZNP) prowadzące do objęcia powoda ochroną związkową. Wynika to w szczególności z tego, że powód był osobą upoważnioną do reprezentowania ZNP w sprawach z zakresu prawa pracy wymagających współdziałania związków zawodowych z pracodawcą. Jeśli dodatkowo weźmie się pod uwagę, że powód z treścią pisma wypowiedającego stosunek pracy zapoznał się dopiero w dniu 2 kwietnia 2012 r., a więc w okresie objętym ochroną, to wszystkie wymienione okoliczności jednoznacznie przesądzają o tym, że pozwana szkoła w stosunku do powoda naruszyła przepisy o wypowiedaniu stosunku pracy. Sąd Rejonowy nie podzielił przy tym zarzutu strony pozwanej jakoby wytoczenie powództwa stanowiło przejaw nadużycia prawa podmiotowego. Wykonywana przez powoda działalność związkowa poprzedzająca okres formalnego objęcia go szczególną ochroną trwałości zatrudnienia oraz aktywność, jaką powód przejawiał przy formułowaniu wypowiedzi na temat funkcjonowania pozwanej szkoły, wcale nie świadczą o tym, że objęcie go ochroną zostało dokonane wyłącznie po to, aby powód mógł zachować zatrudnienie. Zdaniem Sądu Rejonowego, okoliczności sprawy wskazują, że powód nie wykorzystywał swojej pozycji związkowej instrumentalnie (tylko dla zachowania własnego miejsca pracy). W tej sytuacji, skoro wypowiedzenie powodowi stosunku pracy okazało się być niezgodne z prawem, to powództwo należało uwzględnić w całości. Jedynie „ubocznie”, w celu odniesienia się do zastosowanych przez pozwaną szkołę kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia, Sąd Rejonowy wywiódł, że w tym zakresie pracodawca pominął tak istotne obiektywnie okoliczności, jak legitymowanie się przez powoda wyższymi kwalifikacjami (instruktor trzech specjalności), wyższym stopniem awansu zawodowego (nauczyciel dyplomowany) oraz dłuższym stażem zawodowym w porównaniu do innego nauczyciela zatrudnionego w pozwanej szkole. Co się tyczy roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, to Sąd Rejonowy przyjął, że powodowi w oparciu o art. 47 zdanie drugie k.p. należy się wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Przy ustalaniu jego wysokości nie miało znaczenia, czy powód - w okresie faktycznego

pozostawania bez pracy po ustaniu zatrudnienia w pozwanej szkole - osiągał dochody z tytułu zatrudnienia u innego pracodawcy, bowiem wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest świadczeniem, które przysługuje w następstwie braku pracy u danego pracodawcy, a nie braku pracy w ogóle.

Wyrokiem z dnia 16 października 2014 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji i orzekł o kosztach procesu w instancji odwoławczej. W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd odwoławczy podtrzymał ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i uznał je za własne. W zakresie rozważań prawnych Sąd Okręgowy wywiódł, że wytypowanie działaczy związkowych korzystających z ochrony trwałości stosunku pracy oraz sprecyzowanie długości okresu ochronnego stanowi materię, która została przekazana do wyłącznej kompetencji zarządu zakładowej organizacji związkowej. Wyrażoną przez zarząd zakładowej organizacji związkowej w formie uchwały gwarancję trwałości stosunku pracy może więc uzyskać, zarówno członek zarządu tej organizacji, jak i jej pracownik pełniący funkcję w innych niż zarząd organach lub strukturach niższego szczebla (oddziałowych lub wydziałowych), a nawet osoba niepełniąca żadnej funkcji, ale pod warunkiem, że została upoważniona do reprezentowania danej organizacji wobec pracodawcy lub podmiotu dokonującego za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. Na tej podstawie należało uznać, że Zarząd Oddziału ZNP, działając w oparciu o postanowienia statutowe tego związku zawodowego, skutecznie przekazał Zarządowi Ogniska działającemu w pozwanej szkole kompetencje przysługujące zakładowej organizacji związkowej, w tym uprawnienie do reprezentowania ZNP i jego członków wobec pracodawców, organów prowadzących szkoły i placówek oświatowych oraz innych podmiotów funkcjonujących na terenie objętym właściwością Oddziału. Z postanowień statutowych wynika, że zarząd ogniska ZNP jest organem wykonawczym zebrania tego ogniska i do jego kompetencji należy organizowanie pracy ogniska oraz podejmowanie decyzji w sprawach związanych z przekazanymi ognisku kompetencjami. W tym świetle nie budzi wątpliwości, że wymagania formalne związane z objęciem powoda szczególną ochroną związkową zostały spełnione. Według Sądu Okręgowego, w przypadku pracownika będącego członkiem

zakładowej organizacji związkowej, lecz niebędącego członkiem jej zarządu, dla objęcia go ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881), wymagane jest imienne wskazanie tego pracownika w uchwale zarządu oraz upoważnienie tego pracownika (zamieszczone w uchwale) do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. Ochrona trwałości stosunku pracy działacza związkowego rozpoczyna się z chwilą wskazania pracodawcy określonych imiennie osób podlegających tej ochronie, co w okolicznościach sprawy miało miejsce w dniu 30 marca 2012 r. Strona pozwana nie wystąpiła do właściwego zarządu organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem po tym, jak dowiedziała się, że powód został objęty szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, a to oznacza, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem było sprzeczne z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, który stanowi, iż bez zgody zarządu organizacji związkowej pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy. W ustalonym stanie faktycznym sprawy żądania zgłoszone w pozwie zasługiwały więc na uwzględnienie w całości, tym bardziej że powód nie nadużył przysługującego mu uprawnienia do korzystania z ochrony związkowej.

Od wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - przez jego zastosowanie w sytuacji, gdy nie zachodziły ustawowe przesłanki objęcia powoda szczególną ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy z uwagi na brak „ważnej” uchwały o przekazaniu Zarządowi Ogniska (działającemu w pozwanej szkole) kompetencji przysługujących zakładowej organizacji związkowej, w tym prawa reprezentowania ZNP i jego członków wobec pracodawcy; 2) art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych - przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy przywrócenie powoda do pracy w pozwanej szkole było niecelowe z powodu koniecznej redukcji etatów nauczycieli wychowania fizycznego; 3) art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych - przez jego zastosowanie w sytuacji, gdy nie zachodziły przesłanki przywrócenia powoda do

pracy w pozwanej szkole ze względu na okoliczność, że powód nie podlegał szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy; 4) art. 47 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych - przez wydanie orzeczenia o restytucji stosunku pracy i zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, chociaż powód nie podlegał szczególnej ochronie trwałości zatrudnienia. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych pozwana wywiodła w szczególności, że powód - wbrew stanowisku przyjętemu przez Sądy obu instancji - wcale nie był objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Tymczasem to właśnie ta okoliczność przesądziła o wydaniu orzeczenia w przedmiocie przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia i zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Z tej przyczyny Sądy niesłusznie pominęły ocenę, czy przywrócenie powoda do pracy w pozwanej szkole - w świetle ustaleń, że w zakładzie pracy rzeczywiście doszło do redukcji etatów nauczycieli wychowania fizycznego - jest uzasadnione. W ocenie strony skarżącej, przy uwzględnieniu aktualnej liczby klas w pozwanej szkole należy stwierdzić, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe i narusza dyscyplinę finansów publicznych, do przestrzegania której pozwana szkoła jest zobowiązana. Nawet gdyby uznać sporne wypowiedzenie za dokonane w sposób wadliwy, to w okolicznościach rozpoznawanej sprawy co najwyżej mogły zaistnieć podstawy do przyznania powodowi wynagrodzenia za trzymiesięczny okres pozostawania bez pracy. Z tych względów pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania.

Jako okoliczność wskazującą na potrzebę rozpoznania skargi kasacyjnej pozwana powołała się na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do następujących pytań: 1) „czy hipoteza normy prawnej art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, w zakresie statuującym upoważnienie pracownika do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy, obejmuje swoim zakresem przedmiotowym również uchwały o charakterze blankietowym, w których przekazuje się uprawnienie do

reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy bez wskazania adresata tego upoważnienia, pozostawiając w tekście uchwały wolne miejsce na jego późniejsze wypełnienie?"; 2) „czy hipoteza wskazanej normy prawnej w zakresie udzielenia upoważnienia do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy, obejmuje zakresem przedmiotowym również takie stany faktyczne, gdy w dacie podjęcia „blankietowej” uchwały - podstawowa organizacja związkowa (ogniwo związku zawodowego) - późniejszy adresat uchwały, jeszcze nie istniała?”. Według skarżącej szkoły, Sądy obu instancji nie rozważyły problemu, czy uchwała Zarządu Oddziału ZNP z dnia 28 czerwca 2000 r. zawierająca upoważnienie do reprezentowania tego związku zawodowego wobec pracodawcy może mieć „charakter blankietowy” i stanowić „swoisty formularz”, którego uzupełnienie w późniejszym czasie spowoduje możliwość jej zastosowania również do tych ognisk ZNP, które w dacie podjęcia tej uchwały jeszcze nie istniały. Innymi słowy, w swoich rozważaniach Sądy pominęły istotny aspekt ochrony działacza związkowego, a mianowicie nie wyjaśniły, czy przekazanie kompetencji w formie blankietowej czyni zadość przesłance ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, którą jest „upoważnienie” do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy. Skarżąca wywiodła, że w zaskarżonym wyroku zbadano od strony formalnej istnienie stosownej uchwały Zarządu Oddziału o objęciu powoda ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy, natomiast pominięto ocenę drugiej przesłanki sprowadzającej się do ustalenia, czy uchwała z dnia 28 czerwca 2000 r. skutecznie upoważniła członków Zarządu Ogniska ZNP działającego w pozwanej szkole (w tym powoda) do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy. W ocenie skarżącej, logiczna wykładnia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych wskazuje na to, że upoważnienie do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy może być udzielone tym organom, które już istnieją w chwili udzielenia takiego upoważnienia, bądź które otrzymują upoważnienie jednocześnie z momentem ich utworzenia. Uznanie uchwały o charakterze blankietowym (swoistego „formularza”) za ważną, pozbawia osoby głosujące nad tą uchwałą możliwości kontroli przekazywanych uprawnień. W takich okolicznościach osoby głosujące nie mogą dysponować wiedzą na temat tego, jaki konkretny organ na tej podstawie otrzyma stosowne uprawnienia. Tego rodzaju

praktyki przekazywania kompetencji (upoważnień) - zważywszy na poważne skutki, jakie to upoważnienie wywołuje na gruncie prawa pracy - muszą budzić poważne zastrzeżenia, zwłaszcza w odniesieniu do tych organizacji związkowych, które jeszcze nie istnieją w dacie podjęcia uchwały. Blankietową formę decyzji podejmowanych przez zarządy organizacji związkowych należy więc uznać za daleko niewystarczającą dla wywołania skutku w postaci ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy przysługującej działaczowi związkowemu. Nadto, blankietowy charakter uchwały upoważniającej Ognisko ZNP do reprezentowania ZNP wobec pozwanego pracodawcy, nie ma oparcia również w literalnej (gramatycznej) wykładni postanowień statutowych ZNP, zgodnie z którymi „zarząd oddziału może przekazać zarządowi ogniska niektóre ze swoich kompetencji”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, a w razie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania o jej oddalenie, a ponadto o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

1. Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną wyłącznie w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw (poza przypadkiem nieważności postępowania apelacyjnego, którą w granicach zaskarżenia bierze pod rozwagę z urzędu). Pozwana w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego wyodrębniła cztery zarzuty, z których wszystkie opierają się na wspólnym założeniu, że powód w ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy nie został skutecznie objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy przysługującą działaczom związkowym. Taka konstrukcja skargi oznacza, że ewentualne uwzględnienie przez Sąd Najwyższy zarzutów przytoczonych w drugiej, trzeciej i czwartej kolejności (w zakresie obrazu art. 45 § 2, art. 45 § 3 i art. 47 k.p.) jest uzależnione od zasadności pierwszego zarzutu naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

2. Zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych skarżąca uzasadniła tym, że powód nie był (nie mógł być) objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy przewidzianą w tym przepisie, bo nie istniała

„ważna uchwała o przekazaniu Zarządowi Ogniska (Y) kompetencji zakładowej organizacji związkowej, w tym reprezentowania Związku Nauczycielstwa Polskiego i jego członków wobec pracodawcy”. Rozstrzygnięcie tego problemu ma podstawowe znaczenie dla wyniku sprawy, bowiem z uprawnienia chroniącego pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy, o którym stanowi powołany przepis, można skorzystać tylko wtedy, gdy udzielenie ochrony pracownikowi wykonującemu funkcję związkową będzie dokonane w sposób ważny (skuteczny).

3. Przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych (w brzmieniu obowiązującym od 1 lipca 2003 r., a więc mającym zastosowanie w sprawie) 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. Ochrona (skutecznie) udzielona działaczowi związkowemu w powyższym trybie przysługuje przez czas określony uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej, a po jego upływie dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych).

W przypadku zakładowej organizacji związkowej, która posiada przymiot reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., jej zarząd - na podstawie art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych - wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie związkowej, których liczba, nie może przekraczać limitu wyznaczonego ustawowo. W art. 32 ust. 10 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych minister właściwy do spraw pracy został upoważniony do określenia, w drodze rozporządzenia wykonawczego, szczegółowych zasad i trybu wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu. Na tej podstawie Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej wydał rozporządzenie 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), którego § 2 ust. 1 doprecyzowuje unormowanie zawarte w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych tylko w ten sposób, że wymaga od zarządu (komitetu założycielskiego) zakładowej organizacji związkowej, aby imienne wskazanie pracowników podlegających szczególnej ochronie związkowej nastąpiło w formie pisemnej.

4. Z przytoczonych regulacji wynikają następujące wnioski. Działaczem związkowym, którego dotyczy ochrona wynikająca z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, może być jedynie osoba wskazana pracodawcy imiennie (z imienia i nazwiska) przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, przy czym zawiadomienie składane pracodawcy w tej kwestii powinno być dokonane w formie pisemnej. Osobą wskazaną (imiennie) pracodawcy może być w pierwszej kolejności członek zarządu zakładowej organizacji związkowej, który jako osoba chroniona w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych - poza wykazaniem członkostwa w zarządzie - nie potrzebuje odrębnego umocowania do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2008 r., II PK 53/08, LEX nr 513005). Możliwe jest też wskazanie jako podlegającego ochronie innego działacza zrzeszonego w organizacji zakładowej, niebędącego członkiem jej zarządu, ale pod warunkiem, że legitymuje się stosownym upoważnieniem do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. *A contrario*, członek zakładowej organizacji związkowej niebędący członkiem jej zarządu, może zostać imiennie wskazany jako korzystający z ochrony związkowej z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych tylko wówczas, gdy jest upoważniony do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy, bez względu na zakres tego upoważnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 r., II PK 83/11, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 283). Inaczej mówiąc, nie może być wskazany jako korzystający z ochrony związkowej (nie dochodzi do skutecznego ustanowienia tej ochrony) członek zakładowej organizacji związkowej niebędący członkiem jej zarządu, jeśli nie jest on upoważniony do reprezentowania

zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy.

5. W zakresie określenia sposobu (formy) udzielenia „upoważnienia” działaczowi związkowemu (niebędącemu członkiem zarządu) do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej względem pracodawcy należy zwrócić uwagę, że postanowienia statutu związku zawodowego są głównym, lecz niewyłącznym źródłem upoważnienia do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej. Trafnie podkreśla się w orzecznictwie, że podstawą szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest statut związku zawodowego, który określa organy lub osoby uprawnione do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy, a nie (sama) uchwała zarządu wskazująca imiennie pracownika jako podlegającego ochronie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 164/04, OSNP 2005 nr 17, poz. 268; OSP 2007 nr 4, poz. 39, z glosą B. Rudkowskiej). Ponadto nie jest wykluczone, że umocowanie konkretnej osoby do reprezentowania związku zawodowego wynika z treści uchwały podjętej przez organ statutowy uprawniony do wyznaczania innych reprezentantów związku niż wskazani w statucie. Możliwe jest więc udzielenie odpowiedniego „upoważnienia” w uchwale właściwego organu związku zawodowego, w tym również w tej samej uchwale, w której imiennie wskazano „zwykłego” członka zakładowej organizacji związkowej jako objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 47/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 35). Każdemu związkowi zawodowemu przysługuje bowiem pełna samodzielność w kształtowaniu własnego ustroju wewnętrznego, tworzeniu organów i precyzowaniu ich kompetencji oraz reguł postępowania, a także określaniu sposobu reprezentacji wobec innych podmiotów (za wyjątkiem zaciągania zobowiązań majątkowych, co mogą czynić jedynie statutowe organy struktur związkowych posiadających osobowość prawną; art. 9 ustawy o związkach zawodowych). Ocena, czy w konkretnym przypadku przysługuje działaczowi związkowemu ochrona trwałości zatrudnienia, zależy więc od regulacji wewnętrznych normujących ustrój związku zawodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2010 r., III PK 62/09. LEX nr 602055).

6. Można zatem uznać, że powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy

- dla zapewnienia ochranianym działaczom związkowym realnych gwarancji zatrudnienia - wymagają od organów związkowych tylko tyle, aby przekazały pracodawcy dokładną i pewną (imienną oraz pisemną) informację o pracownikach podlegających ochronie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 64). W tym znaczeniu taka informacja ma znaczenie deklaratoryjne, a nie konstytutywne, bo jej istota polega tylko na powiadomieniu pracodawcy o objęciu konkretnie wskazanych przez władze związkowe osób ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sporządzenie tej informacji i jej przekazanie pracodawcy jest jednak konieczne, aby objęcie działacza związkowego szczególną ochroną (co nastąpiło już wcześniej, na mocy autonomicznej decyzji organów związkowych) stało się skuteczne wobec pracodawcy. Przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy nie przewidują natomiast, aby z pismem zawierającym imienne wskazanie chronionych działaczy związkowych, organizacja związkowa musiała pracodawcy przedkładać inne dokumenty, w szczególności potwierdzające udzielenie „zwykłemu” członkowi zakładowej organizacji związkowej (niebędącemu członkiem jej zarządu) upoważnienia do występowania w imieniu zakładowej organizacji związkowej. Z tego należy wnosić, że ustawodawca - respektując zasadę samorządności związkowej - celowo pozostawił związkom zawodowym swobodę uregulowania tej kwestii. Jedynie od uznania zakładowej organizacji związkowej (ewentualnie innych organów związku zawodowego) zależy, czy - i ewentualnie w jaki sposób - zostanie przed pracodawcą wykazane w konkretnym przypadku, że objęci ochroną działacze związkowi (wskazani imiennie w piśmie adresowanym do pracodawcy), to osoby umocowane do reprezentowania związku zawodowego w relacjach z pracodawcą. W szczególności takie upoważnienie może (choć nie musi) być zawarte w tym samym dokumencie (np. uchwale), która wskazuje konkretnego pracownika objętego ochroną. Natomiast pracodawca nie może wymusić na zarządzie zakładowej organizacji związkowej, aby wraz z imienną listą pracowników-działaczy objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, dostarczona mu inne dokumenty, z których będzie wynikać upoważnienie wskazanego imiennie pracownika-działacza do występowania w imieniu związku w sprawach z zakresu prawa pracy.

7. Należy jednak podnieść, że uprawnienie do korzystania przez działacza niebędącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, nie wynika z samego imiennego wskazania działacza jako podlegającego ochronie, lecz z także z posiadania umocowania do reprezentowania związku. Nie można więc pracodawcy odmówić prawa kontroli, czy informacja o osobach chronionych (otrzymana od zarządu zakładowej organizacji związkowej), została oparta na rzeczywistych przesłankach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2011 r., II PK 54/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 1, s. 23). Pracodawca ponosi jednak ryzyko błędu, jeśli po otrzymaniu imiennej listy działaczy chronionych, kwestionuje prawdziwość (skuteczność) upoważnienia do działania w imieniu związku przysługującego osobie wymienionej na tej liście i następnie rozwiąże z nią stosunek pracy. Nie można bowiem wykluczyć, że po rozwiązaniu stosunku pracy, imiennie wskazany jako podlegający ochronie pracownik-działacz związkowy, wykaże istnienie umocowania do działania w imieniu związku, nawet dopiero w toku postępowania sądowego. Jeśli więc pracodawca chce uniknąć takiego ryzyka, to w razie powzięcia wątpliwości, czy pracownik imiennie wskazany przez związek jako osoba chroniona, rzeczywiście dysponuje upoważnieniem do reprezentowania tego związku, powinien niezwłocznie podjąć odpowiednie działania (np. konsultując się z organami związkowymi wyższego szczebla) w celu usunięcia stanu niepewności (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2013 r., I PK 285/12, LEX nr 1360189).

8. Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że w dniu 23 lutego 2012 r. Ognisko ZNP (funkcjonujące w pozwanej szkole) opracowało „wniosek do Zarządu Oddziału ZNP o objęcie szczególną ochroną prawną działaczy związkowych na kadencję 2010-2014”. W odpowiedzi na ten wniosek Zarząd Oddziału ZNP podjął w dniu 30 marca 2012 r. uchwałę nr 8/12 „w sprawie szczególnej ochrony prawnej działaczy ZNP”, w tym powoda, o czym zawiadomił pozwanego pracodawcę. Z treści tych dokumentów nie wynika, że osoby imiennie wskazane w uchwale Zarządu Oddziału ZNP w L. (w tym powód), spełniały przesłanki, o których mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach

zawodowych. W szczególności na podstawie tych dokumentów nie da się wprost ustalić, że powód (wskazany przez Zarząd Oddziału ZNP w L. jako pracownik chroniony) był upoważniony do reprezentowania ZNP w stosunkach z pracodawcą. W tej sytuacji pozwana szkoła mogła mieć wątpliwości, czy powód spełnia ustawowe warunki objęcia go ochroną. Usunięcie tego stanu niepewności leżało w interesie strony pozwanej, która niezwłocznie po otrzymaniu zawiadomienia o objęciu powoda ochroną związkową (co nastąpiło w dniu 30 marca 2012 r.) mogła podjąć odpowiednie kroki celem wyjaśnienia, czy powód jest upoważniony do reprezentowania związku zawodowego. Strona pozwana nie próbowała tego wyjaśnić, a tym samym - składając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej - podjęła ryzyko naruszenia przepisów prawa pracy dotyczących szczególnej ochrony działaczy związkowych.

9. Wobec powyższego kluczową kwestią w rozpoznawanej sprawie jest ocena, czy w odniesieniu do powoda spełnione były przesłanki wymagane w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, a więc, czy powód był upoważniony do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy wskutek przekazania części uprawnień Oddziału ZNP w L. na rzecz Ogniska ZNP przy pozwanej szkole, którego to Ogniska powód był członkiem zarządu. Strona pozwana w skardze kasacyjnej wywodzi, że do takiego przekazania części uprawnień Oddziału ZNP w L. na rzecz Ogniska ZNP przy pozwanej szkole nie doszło, gdyż dotycząca tego uchwała Oddziału ZNP została podjęta w dniu 28 czerwca 2000 r., a więc na wiele lat przed powstaniem Ogniska przy pozwanej szkole. Strona pozwana nie kwestionuje jednak, że w tej uchwale (jako w swoistym „formularzu) została ręcznie wpisana nazwa „Ogniska ZNP” przy pozwanej szkole (oczywiste jest więc, że ten wpis mógł nastąpić dopiero po powstaniu tego Ogniska). Ocena, czy i w jakim zakresie, dokument ten oznacza przekazanie części uprawnień Oddziału ZNP na rzecz Ogniska ZNP przy pozwanej szkole, nie podlega jednak kognicji Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym, gdyż jest elementem ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Sąd Rejonowy ustalił (na podstawie całokształtu materiału dowodowego, w tym także zeznań świadków), że Zarząd Oddziału ZNP w

L. przekazał Ognisku ZNP przy pozwanej szkole część uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Sąd Okręgowy zaakceptował to ustalenie a Sąd Najwyższy jest związany takim ustaleniem (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Ustalenie treści postanowień statutowych i innych aktów związkowych o charakterze wewnętrznym należy bowiem do podstawy faktycznej orzeczenia i z tej przyczyny nie może być podważane w postępowaniu kasacyjnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2013 r., I PK 20/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 113 i orzecznictwo przywołane w jego uzasadnieniu; por. też wyrok z dnia 8 marca 2012 r., III PK 52/11, OSNP nr 2013 nr 3-4, poz. 34, dotyczący możliwości ustalenia na podstawie innych okoliczności - a nie tylko treści uchwały - okresu, w ciągu którego pracownik jest upoważniony do reprezentowania związku wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy).

10. Ostatecznie okazało się, że powód w ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy był objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, bo został imiennie wskazany jako podlegający szczególnej ochronie i był upoważniony do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy. Z tej przyczyny zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie stanowi usprawiedliwionej podstawy skargi kasacyjnej.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oddalił skargę kasacyjną strony pozwanej. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono w oparciu o przepisy art. 102 k.p.c. i § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.) w związku z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804), przy czym zwalniając stronę pozwaną z obowiązku ponoszenia kosztów zastępstwa procesowego ponad kwotę 120 zł, Sąd Najwyższy miał na względzie motywy, jakimi kierował się Sąd Okręgowy przy zwolnieniu pozwanej szkoły z uiszczenia opłaty od skargi kasacyjnej.

kc

