

Wyrok z dnia 14 grudnia 1999 r.

I PKN 459/99

Nie stanowi naruszenia zasady niezależności związku zawodowego ani przejawu dyskryminacji pracowników ze względu na ich przynależność związkową żądanie przez pracodawcę od zarządu zakładowej organizacji związkowej informacji dotyczących liczby zatrudnionych członków związku zawodowego.

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 1999 r. sprawy z powództwa Lucyny D. przeciwko S. Fabrykom Mebli spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. o ustalenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 20 kwietnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy w Słupsku w wyroku z dnia 27 stycznia 1999 r. uznał za bezskuteczne cofnięcie Lucynie D. przez pracodawcę – S. Fabryki Mebli – Spółka z o.o. w S. zwolnienia od pracy udzielonego od 1 lipca 1995 r. na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Ustalił, że na wniosek Zarządu zakładowej organizacji związkowej pracodawca zwolnił powódkę od świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu od 1 lipca 1995 r. do 1 lipca 1999 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia; związek zawodowy liczył wtedy ponad 150 członków. W październiku 1997 r. w związku z wnioskiem o podwyższenie wynagrodzenia powódki Zarząd pozwanej Spółki polecił zbadać, czy uzasadnione jest dalsze korzystanie przez nią z całkowitego zwolnienia od pracy. Podobne działania podjął także w sierpniu 1998 r., jednak związek zawodowy nie udzielił informacji i nie przedstawił wykazu członków

związku, władz związku, inspektorów pracy i czasu trwania kadencji organów. Wówczas Zarząd Spółki zobowiązał dyrektorów poszczególnych zakładów do „rozpoznania wewnętrznego struktur związkowych”. Wiązało się to między innymi z wręczeniem pracownikom druków oświadczenia, którego podpisanie informowałoby o przynależności do związku. Większość pracowników nie wyraziła na to zgody.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w piśmie z dnia 10 listopada 1998 r. strona pozwana zawiadomiła powódkę, iż z tym dniem traci moc jej oddelegowanie do pracy w Zarządzie NSZZ Pracowników S. Fabryki Mebli, udzielone pismem z dnia 20 lipca 1995 r., gdyż z ustaleń Zarządu spółki opartych na imiennych pisemnych oświadczeniach pracowników zakładów i administracji wynikało, że do organizacji związkowej należy tylko 50 pracowników. Strona poinformowała również powódkę o obowiązku przystąpienia do pracy na stanowisku kontrolera jakości w zakładzie Nr 2, które pracodawca powierzył jej dnia 1 czerwca 1997 r. W dniu 16 listopada 1998 r. zarząd zakładowej organizacji związkowej poinformował pracodawcę, że związek zawodowy pracowników S. Fabryk Mebli liczy 150 członków, natomiast powódka wyraziła wolę dobrowolnego podjęcia pracy na stanowisku samodzielnego inspektora BHP, z którego została oddelegowana do pracy związkowej w 1995 r.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powództwo było zasadne, gdyż w czasie trwania kadencji pracodawca nie może cofnąć zwolnienia od pracy udzielonego pracownikowi na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zwolnienie bowiem zostaje udzielone na czas trwania kadencji, a ustawa nie określa wypadków dopuszczających jego cofnięcie lub wygaśnięcie. Ustanie prawa korzystania ze zwolnienia od pracy może być następstwem jedynie decyzji zarządu zakładowej organizacji związkowej lub – w razie sporu – sądu pracy, który ustali, czy pracownikowi przysługuje zwolnienie w udzielonym mu wymiarze, czy też ustały okoliczności uprawniające go do korzystania ze zwolnienia. Gdy chodzi o odwołanie przez pracodawcę zwolnienia udzielonego powódce, to poza poruszoną wyżej kwestią Sąd Rejonowy rozważał, czy ustały okoliczności uzasadniające udzielenie jej zwolnienia i stwierdził, że ustalenie liczby członków związku zawodowego na podstawie oświadczenia pracowników nie było miarodajne, gdyż pracownicy mogli uznać, że składanie jakichkolwiek deklaracji narusza ich dobra osobiste i szeroko pojęte wolności związkowe i w związku z tym mogli odmówić udzielenia informacji lub zataić swoją przynależność związkową. Tym samym – zdaniem Sądu Rejonowego – nie ustały okoliczności uzasadniające udzielenie powódce zwolnienia od pracy.

Sąd Okręgowy w Koszalinie wyrokiem z dnia 20 kwietnia 1999 r. oddalił apelację, którą złożyła strona pozwana od wyroku Sądu Rejonowego. Uznał, że ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych nie przewidują uprawnień pracodawcy w zakresie ustalania liczebności organizacji związkowej. To na zarządzie zakładowej organizacji związkowej spoczywa inicjatywa i obowiązek poinformowania pracodawcy o zmianach liczebności związku zawodowego uzasadniających ustanie zwolnienia pracownika od pracy, a na pracowniku – obowiązek przystąpienia do pracy. Jednak obowiązek zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może być rozumiany zbyt rygorystycznie i wskutek tego „sprzecznie z konstrukcją zawartą w art. 31 ustawy o związkach zawodowych”, a także nie może prowadzić do „naruszenia zasady swobody zrzeszania pracowników w związkach zawodowych czy też stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na przynależność związkową”.

W konkluzji Sąd Okręgowy uznał, że skoro powódka przedstawiła uchwałę zarządu zakładowej organizacji związkowej z dnia 18 listopada 1998 r., z której wynikało, że do związku zawodowego należało 150 pracowników, to tym samym wykazała, że zachowała uprawnienia wynikające z art. 31 ustawy o związkach zawodowych.

W kasacji od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) oraz § 4 i 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336). Jej zdaniem nietrafny jest pogląd Sądu Okręgowego, że po stronie zarządu zakładowej organizacji związkowej nie było powinności udowodnienia lub uprawdopodobnienia okoliczności, z których wynikały uprawnienia powódki do zwolnienia od świadczenia pracy. Obowiązek pracodawcy zwolnienia pracownika od świadczenia pracy w pełnym wymiarze dotyczy przecież tylko takiej sytuacji, gdy związek zawodowy liczy co najmniej 150 członków. Jeżeli więc strona pozwana kwestionowała w postępowaniu sądowym podstawę dalszego zwolnienia powódki od świadczenia pracy, to wbrew wskazanym

w kasacji przepisom Sąd Okręgowy przyjął, że „tylko i wyłącznie w gestii zarządu organizacji związkowej” leżało wykazanie podstaw do dalszego zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy, natomiast Sąd Okręgowy powinien tę autonomię uszanować. Zatem – w ocenie strony pozwanej – wydanie wyroku uznającego za bezskuteczne cofnięcie powódce zwolnienia od świadczenia pracy w związku z pełnieniem z wyboru funkcji w związku zawodowym, w sytuacji gdy nie zostały ustalone podstawy do dalszego zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy, narusza przytoczone w kasacji przepisy i uzasadnia wnioszek kasacji o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 27 stycznia 1999 r. i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Od dnia 1 lipca 1995 r. powódka została „oddelegowana” na 4 lata do pracy w zarządzie związku zawodowego pracowników S. Fabryk Mebli w związku z wyborem jej do pełnienia funkcji przewodniczącej w tym zarządzie. Z art. 31 ust. 1 ustawy dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych wynika, że gdy związek zawodowy liczy od 150 do 500 członków, prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie przysługuje jednemu pracownikowi. Stosownie do art. 31 ust. 2 ustawy zwolnienie od pracy udzielane jest z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie. Decyduje o tym wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej. Gdy chodzi o powódkę, była zwolniona od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Sformułowanie „prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy”, zawarte w art. 31 ust. 1 ustawy i odnoszące się do pracownika wybranego do pełnienia funkcji w zarządzie, wyraża jedną stronę wzajemnego stosunku, jaki powstaje między pracownikiem i pracodawcą w związku z wyborem pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej. Drugą stroną stanowi obowiązek udzielenia pracownikowi zwolnienia przez pracodawcę. Wynika to wprost z § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. regulującego tryb udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych. Obowiązek ten powstaje jednak wówczas, gdy zakładowa organizacja związkowa „wykaże we wniosku, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r.

w związkach zawodowych”. Również w razie ustania okoliczności uzasadniających udzielenie pracownikowi zwolnienia od pracy powstają wzajemne prawa i obowiązki w płaszczyźnie pracownik – pracodawca. W myśl mianowicie § 5 ust. 2 rozporządzenia pracownik ma obowiązek przystąpienia do pracy, zaś pracodawca ma prawo domagać się podjęcia pracy przez pracownika i w tym celu wydać mu stosowne polecenie. Jednocześnie na tle powyższego unormowania powstają określone obowiązki zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy. Otóż oprócz obowiązku wykazania okoliczności uzasadniających zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy (§ 4 ust. 1 i 2 rozporządzenia) organizacja ta powinna – stosownie do § 2 rozporządzenia – niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o wygaśnięciu mandatu pracownika, a także - - zgodnie z § 5 ust. 1 - poinformować pracodawcę o ustaniu okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy.

Nie jest więc trafny pogląd Sądu Okręgowego, w myśl którego pracodawca nie ma żadnych uprawnień w stosunku do zarządu zakładowej organizacji związkowej, gdyż jakoby egzekwowanie jej obowiązków wobec pracodawcy, określonych w rozporządzeniu, mogłoby prowadzić do naruszenia zasady swobodnego zrzeszania się bądź też być poczytane za przejaw dyskryminacji pracowników ze względu na ich przynależność związkową. Jeżeli bowiem zarząd zakładowej organizacji związkowej ma określone obowiązki wobec pracodawcy, wynikające z faktu zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, to nie ulega wątpliwości, że odpowiadają im określone uprawnienia pracodawcy. Nie powinno być zatem przedmiotem kontrowersji to, że skoro zarząd zakładowej organizacji związkowej jest obowiązany poinformować pracodawcę o ustaniu „okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy”, czyli wskazanych w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (jest to liczba członków związku zawodowego zatrudnionych w zakładzie pracy), to tym samym pracodawca jest uprawniony do żądania informacji na ten temat. Jak przy tym wynika wprost z art. 31 ust.1 wymienionej ustawy oraz z § 4 ust. 1 i ust. 2 pkt 3, a także § 5 ust. 1 rozporządzenia z dnia 11 czerwca 1996 r., udzielenie informacji na temat liczby członków związku zawodowego zatrudnionych w zakładzie pracy nie narusza niezależności związku zawodowego i jego praw autonomicznych. Przeciwnie, zostało dozwolone przez prawo.

Nie jest również zasadne stanowisko Sądu Okręgowego, według którego ustanie prawa pracownika do korzystania ze zwolnienia od świadczenia pracy „może być następstwem tylko decyzji zarządu zakładowej organizacji związkowej bądź – w

razie sporu na tym tle - sądu pracy”, podobnie jak i pogląd, że z § 5 ust. 2 rozporządzenia nie wynika obowiązek przystąpienia pracownika do pracy. Powyższe stanowisko jest jaskrawo sprzeczne z treścią § 5 ust. 2 rozporządzenia, według której obowiązek podjęcia przez pracownika pracy powstaje „w razie ustania okoliczności” uprawniających do korzystania ze zwolnienia od pracy, a nie w wypadku podjęcia bliżej nie określonych decyzji przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.

Jak zatem z przedstawionych uwag wynika, w regulacji przewidzianej w ustawie o związkach zawodowych i rozporządzeniu z dnia 11 czerwca 1996 r. nie można upatrywać zakazu sprawdzenia przez pracodawcę – w dozwolony sposób – liczebności związku zawodowego zrzeszającego pracowników danego zakładu pracy. Tym bardziej więc nie można z niej wyprowadzić wniosku o braku uprawnień pracodawcy do żądania informacji na ten temat w sytuacji usprawiedliwiającej takie żądanie, skoro udzielenie wymienionych informacji jest obowiązkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej.

W konsekwencji uchybieniem Sądu Okręgowego było uniemożliwienie pracodawcy wykazania faktycznej liczby członków związku zawodowego zatrudnionych w zakładzie pracy, oparte na błędnym przekonaniu, że „władze danego związku zawodowego... mogą podejmować autonomiczne decyzje” co do informowania lub nieinformowania pracodawcy o liczbie swoich członków zatrudnionych w zakładzie pracy.

Z tych względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja jest zasadna, wobec czego stosownie do art. 393¹³ § 1 KPC uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Koszalinie do ponownego rozpoznania.

=====