

Wyrok z dnia 18 grudnia 2001 r.

I PKN 755/00

Pracownik, który przez wiele lat faktycznie pełnił funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy za dorozumianą i niewątpliwą wolą pracowników zakładu pracy, mimo niedokonania formalnego wyboru po upływie wcześniejszej kadencji, korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w granicach określonych art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.).

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Danuty M. przeciwko Okręgowemu Przedsiębiorstwu Przemysłu Mięsnego w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 20 czerwca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Powódka Danuta M. w pozwie przeciwko Okręgowemu Przedsiębiorstwu Przemysłu Mięsnego w B. żądała uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w piśmie z dnia 23 lutego 1999 r., powołując się na ochronę stosunku pracy wynikającą z faktu pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 lipca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy).

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z dnia 10 lutego 2000 r. oddalił powództwo. Ustalił, że powódka rozpoczęła pracę w pozwanym Przedsiębiorstwie w dniu 14 listopada 1966 r. i pracowała na różnych stanowiskach. Od dnia 1 lutego 1995 r. została zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw cen, planowa-

nia i analiz ekonomicznych. W dniu 25 marca 1988 r. Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Okręgowego Przedsiębiorstwa Przemysłu Mięsnego w B. wybrał powódkę na zakładowego społecznego inspektora pracy, natomiast pracodawca przyznał jej wynagrodzenie związane z pełnieniem wymienionej funkcji stosownie do obowiązujących przepisów. W czasie wykonywania obowiązków zakładowego społecznego inspektora pracy powódka brała udział w seminariach i kursach mających na celu poszerzenie wiedzy w zakresie tej funkcji. Było to w latach 1990-1995. Mandat powódki jako zakładowego społecznego inspektora pracy obejmował lata 1988-92, po czym wygasł. Jednak wybory uzupełniające nie odbyły się, wobec czego powódka była nadal traktowana jako zakładowy społeczny inspektor pracy, ponadto wykonywała wszystkie czynności określone ustawą o społecznej inspekcji pracy. Między innymi prowadziła zakładową księżkę uwag i zaleceń oraz wydawała zalecenia, które były akceptowane przez pracodawcę. Brała także udział w analizowaniu przyczyn wypadków przy pracy oraz w ustalaniu okoliczności powstania tych wypadków, wydawała kierownikowi zakładu pracy pisemne zalecenia dotyczące usunięcia uchybień, była przewodniczącą komisji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz członkiem zespołu roboczego do spraw przestrzegania przepisów ochrony pracy. W okresie od stycznia 1995 r. do lutego 1999 r. występowała 142 razy w roli rzecznika interesów pracowników. Uczestniczyła też w komisjach egzaminacyjnych i prowadziła księgę zaleceń i uwag. Działalność powódki odbywała się za zgodą pracodawcy i organizacji związkowych działających w zakładzie pracy. W dniu 24 lutego 1999 r. powódka otrzymała pismo pracodawcy zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, które jako podstawę wskazało art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie to było uzasadnione, ponieważ spowodowała je obiektywna konieczność zmniejszenia zatrudnienia, wywołana przyczynami ekonomicznymi (obniżenie się produkcji i brak perspektyw jej wzrostu), a ponadto pracodawca, typując pracowników do zwolnienia, kierował się względami społecznymi, obejmując zwolnieniami jedynie tych pracowników, którzy nabyli uprawnienia do świadczeń emerytalnych lub przedemerytalnych.

Sąd Rejonowy uznał za nieskuteczną obronę powódki przed wypowiedzeniem umowy o pracę, wywiedzioną z art. 13 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.). Przyjął bowiem, że w latach 1992-

99 powódka jedynie nieformalnie pełniła obowiązki zakładowego społecznego inspektora pracy. Jej mandat wygasł bowiem w 1992 r., zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy. Z tą chwilą przestał więc wiązać pracodawcę przewidziany w art. 13 ust. 1 ustawy zakaz wypowiedzenia i rozwiązania z powódką umowy o pracę, obejmujący czas trwania mandatu i okres jednego roku po jego wygaśnięciu. W ocenie Sądu pierwszej instancji, nie miał znaczenia fakt, że po wygaśnięciu mandatu powódka nadal faktycznie pełniła funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy. Ratio legis szczególnej ochrony stosunku pracy inspektorów pracy wynika z wykonywania przez nich wyjątkowych zadań i funkcji, lecz tylko w ustalonym prawem okresie.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 20 czerwca 2000 r. uwzględnił apelację powódki, której głównym zarzutem było nieudzielenie powódce ochrony, mimo że zakładowe organizacje związkowe działające w pozwanym Przedsiębiorstwie w latach 1992-1999 nie zawarły porozumienia wyborczego w sprawie przeprowadzenia nowych wyborów społecznych inspektorów pracy, akceptując tym samym istniejący stan rzeczy. Ponadto żadna z organizacji związkowych nie zgłosiła wniosku o odwołanie powódki z pełnienia funkcji. Nie uczynili tego również pracownicy strony pozwanej.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu Rejonowego, podkreślając, że powódka pełniła faktycznie funkcję społecznego zakładowego inspektora pracy do czasu wypowiedzenia jej umowy o pracę i z tego tytułu otrzymywała stosowne wynagrodzenie. Wyjaśnił, że w myśl art. 6 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, społecznych inspektorów pracy powołują i odwołują pracownicy zakładu pracy. Przepisy ustawy nie przewidują w tym zakresie żadnej kontroli zewnętrznej - administracyjnej lub sądowej dla kogokolwiek, pozostawiając wybór społecznego inspektora pracy „tylko i wyłącznie w gestii pracowników danego zakładu pracy”. W rozpoznawanej sprawie - mimo upływu czteroletniej kadencji powódki jako społecznego zakładowego inspektora pracy - pracownicy nie przeprowadzili formalnych wyborów i nie wybrali nowego inspektora pracy, akceptując tym samym dalsze pełnienie przez powódkę tej funkcji. Co więcej, w latach 1992-1999 powódka wykonywała wszystkie obowiązki zarezerwowane dla społecznych inspektorów pracy. Była również przez pracodawcę, pracowników oraz związki zawodowe działające w zakładzie pracy traktowana jako społeczny zakładowy inspektor pracy. Prowadziła przy tym ożywioną działalność, a uwagi i zalecenia adresowane do kierownika zakładu pracy firmowała pieczęcią zakładowego społecznego inspektora pracy. W ocenie Sądu Okręgowego,

przedstawiony stan faktyczny sprawy uprawnia do wniosku, że powódka - mimo braku formalnych wyborów - pełniła nadal po 1992 r. funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy z mocy mandatu udzielonego jej przez pracowników, którzy akceptowali jej działalność, obdarzając dużym zaufaniem. Zatem należało także przyjąć, że w myśl art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, powódka pozostała dalej pracownikiem chronionym, którego stosunek pracy nie mógł być wypowiedziany ani rozwiązany w czasie pełnienia wymienionej funkcji. Skoro jednak wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy wynikających ze zmniejszenia zatrudnienia, przywrócenie powódki do pracy należało uznać za niemożliwe. Przepis art. 477 § 2 k.p.c. pozwalał natomiast przyznać jej odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, w wysokości wynagrodzenia odpowiadającego trzymiesięcznemu okresowi wypowiedzenia umowy, co stanowiło kwotę 5.277,60 zł.

Z tych względów Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 20 czerwca 2000 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa na rzecz powódki wymienioną kwotę wraz z odsetkami dokładnie określonymi w sentencji wyroku.

W kasacji od wyroku Sądu Okręgowego opartej wyłącznie na podstawie naruszenia prawa materialnego strona pozwana zarzuciła błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 6 ust. 1, ust. 2 i ust. 6 oraz art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.). Wniosła o zmianę tego wyroku przez oddalenie apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Strona pozwana podkreśliła, że nie kwestionuje dokonanych ustaleń, gdyż okoliczności faktyczne sprawy są niesporne. Stwierdziła jednak, że mandat powódki wygasł w 1992 r. i od tej chwili utraciła ona ochronę przewidzianą w art. 13 ust. 1 ustawy. Tymczasem przepis ten nie stwarza takich możliwości interpretacyjnych, by uznać, że po wygaśnięciu czteroletniego mandatu społeczny inspektor pracy pełni nadal swoją funkcję przez czas nieokreślony. Ochrona bowiem trwa tylko przez czas trwania mandatu oraz w ciągu roku po jego wygaśnięciu. Poza tym - zdaniem strony pozwanej - niedopuszczalny był pogląd Sądu Okręgowego przyjmujący, że fakt akceptowania czynności powódki jako społecznego inspektora pracy po wygaśnięciu mandatu znosił konieczność dokonania formalnych wyborów, o których stanowi art. 6 ust. 6

ustawy. Prowadziłoby to bowiem do wniosku, że społeczni inspektorzy pracy pełnią swoje funkcje przez czas nieograniczony - mimo wygaśnięcia ich mandatów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie dostarcza podstaw do przypisania Sądowi Okręgowemu generalnego poglądu, jakoby sam fakt akceptowania przez pracodawcę, pracowników i związki zawodowe czynności wykonywanych przez zakładowego społecznego inspektora pracy po upływie jego kadencji znosił konieczność dokonania formalnych wyborów. Sąd Okręgowy nie wyraził bowiem takiego zapatrywania, a jedynie na podstawie okoliczności faktycznych ustalonych przez Sądy obu instancji i niespornych w sprawie przyjął, że rzeczywiste wykonywanie przez powódkę przez siedem lat czynności należących do zakładowego społecznego inspektora pracy, przy jednoczesnej pełnej aprobacie pracowników, pracodawcy i związków zawodowych oraz w sytuacji, gdy nikt inny nie został wybrany do pełnienia tej funkcji, ma takie znaczenie, że gdy chodzi o możliwość rozwiązania umowy o pracę, powódkę trzeba traktować jako pracownika podlegającego szczególnej ochronie. Pogląd ten należy ocenić jako trafny.

Z ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy wynika, że społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy (art. 1). W związku z tym zakładowy społeczny inspektor pracy ma między innymi prawo kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy, kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym regulaminów pracy i postanowień układów zbiorowych, uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy (art. 4 pkt 1, 2, 5). Ma ponadto prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy dla wykonywania swoich zadań (art. 8 ust. 1). Jest również uprawniony do dokonywania stosownych wpisów w zakładowej księdze zaleceń i uwag w razie stwierdzenia, że pracodawca nie przestrzega przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uprawnień pracowniczych (art. 9 ust. 1) oraz do wydawania w formie pisemnej zaleceń w przedmiocie usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień (art. 11 ust. 1).

Jak z przytoczonej regulacji wynika, pełnienie funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy z samej swej istoty stwarza sytuacje konfliktowe w zakładzie pracy i niejednokrotnie powoduje bezpośrednie narażanie się pracownika swoim przełożonym, mogące prowadzić do jego zwolnienia z pracy. Z tego względu stosunek pracy pracowników pełniących funkcje zakładowych społecznych inspektorów pracy został objęty szczególną ochroną. Przepis art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy stanowi, że zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim jednak wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Porównanie przytoczonej treści, na przykład z brzmieniem art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), przewidującym również szczególną ochronę pracowników ze względu na pełnione przez nich funkcje społeczne, pokazuje, że gdy chodzi o wypowiedzenie umowy o pracę, ochrona trwałości stosunku pracy zakładowego społecznego inspektora pracy jest dalej idąca niż pracownika będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej lub komisji rewizyjnej. O ile bowiem pracodawca za zgodą zarządu zakładowej organizacji związkowej może zarówno wypowiedzieć, jak i rozwiązać umowę o pracę z działaczem związkowym, o tyle gdy chodzi o zakładowego społecznego inspektora pracy, pracodawca nie może mu w ogóle wypowiedzieć umowy o pracę. Może jedynie rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia (z przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie) i po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Szerszy zakres ochrony przyjęty w stosunku do zakładowego społecznego inspektora pracy należy tłumaczyć z jednej strony konfliktogennym charakterem jego zadań i uprawnień, z drugiej zaś strony tym, że aczkolwiek jest on członkiem związku zawodowego, to jednak działa indywidualnie, a nie w ramach organizacji, która ma swoją strukturę wewnętrzną, statut i osobowość prawną. Natomiast istota (źródło) jego ochrony wywodzi się - podobnie jak działacza związkowego - z faktu rzeczywistego wykonywania czynności i zadań w zakładzie pracy. Wprawdzie art. 6 ust. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy przewiduje, że społecznych inspektorów pracy wybiera się na okres 4 lat, jednak z art. 6 ust. 1 tej ustawy wynika zarazem, że wybierają ich i

odwołują tylko i wyłącznie pracownicy zakładu pracy. Nie pomniejszając więc znaczenia aktu formalnego wyboru przez określone w ustawie i uzależnione od liczebności zakładu pracy oraz jego struktury organizacyjnej gremium pracowników (art. 6 ust. 3), istotne znaczenie w przedmiotowej sprawie należało przypisać woli pracowników pozwanego zakładu pracy, skierowanej na dalsze pełnienie przez powódkę dotychczasowej funkcji. Sąd Okręgowy zwrócił przede wszystkim uwagę na ustaloną w sprawie i niesporną okoliczność, tę mianowicie, że przedłużenie czasu pełnienia przez powódkę funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy po upływie czteroletniej kadencji (1988-92), nastąpiło zgodnie z wolą pracowników, którzy wprawdzie nie przeprowadzili formalnego wyboru nowego inspektora pracy ani w osobie powódki, ani w osobie innego pracownika, lecz ponad wszelką wątpliwość zaakceptowali dalsze pełnienie przez powódkę funkcji społecznego inspektora pracy. Podkreślił również, że w latach 1992-99, czyli niemal przez dwie następne kadencje, powódka rzeczywiście wykonywała wszystkie obowiązki wyznaczone dla społecznych inspektorów pracy i była traktowana jako zakładowy społeczny inspektor pracy przez pracodawcę, związki zawodowe działające w zakładzie pracy i pracowników. Co więcej, powódka prowadziła ożywioną i wszechstronną działalność przewidzianą w ustawie o społecznej inspekcji pracy i otrzymywała z tego tytułu od pracodawcy dodatkowe wynagrodzenie na podstawie art. 15 ustawy. W świetle tych argumentów należało więc podzielić stanowisko Sądu Okręgowego, według którego stan faktyczny istniejący w pozwanym Przedsiębiorstwie zadecydował o tym, że powódkę należało traktować jako pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w granicach określonych w art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Dopuszczalność związania szczególnej ochrony stosunku pracy z faktycznym wykonywaniem przez pracowników określonych funkcji społecznych w zakładzie pracy została zaaprobowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie tylko w stosunku do społecznych inspektorów pracy, ale także w stosunku do tzw. działaczy związkowych. Gdy chodzi o tych ostatnich, Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 26 października 1988 r., III PZP 37/88 (OSP 1989 r. nr 4, poz. 73 z glosą W.Masewicza) oraz w uchwale z dnia 12 września 1990 r., III PZP 1/90 (OSNCP 1991 r. z. 5-6, poz. 55) przyjął, że pracownik, który faktycznie pełnił funkcję w określonym organie związkowym zarówno wskutek przedłużenia kadencji zarządu zakładowej organizacji związkowej ponad okres przewidziany w statucie, jak i pracownik, którego wybór do zarzą-

du zakładowej organizacji związkowej odbył się z naruszeniem postanowień statutu związku zawodowego, korzystają z ochrony przewidzianej w art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1985 r. Nr 54, poz. 277 ze zm.). Również w odniesieniu do społecznych inspektorów pracy Sąd Najwyższy uznał, w wyroku z dnia 24 maja 1974 r., III PRN 19/74, (OSP 1975 r. nr 3, poz. 68), że przepis art. 9 ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o społecznej inspekcji pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 1955 r., Nr 20, poz. 13) ustanawia szczególną ochronę prawną stosunku pracy społecznego inspektora pracy bez względu na to, w jakiej jednostce organizacyjnej pełni on swą funkcję oraz czy powołanie do tej funkcji było uzasadnione w aktualnej strukturze organizacyjnej. Jeszcze dobitniej zaakcentował Sąd Najwyższy znaczenie woli pracowników w wyborze społecznego inspektora pracy w postanowieniu z dnia 9 listopada 1995 r., III PO 16/95 (OSNAPiUS 1996 r. nr 12, poz. 68), stwierdzając, że stosownie do art. 7 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, zarówno wybór, jak i odwołanie z funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy „leży tylko i wyłącznie w gestii pracowników danego zakładu pracy”. W konkluzji Sąd Najwyższy w wymienionym postanowieniu przyjął, że wybór społecznego inspektora pracy przez pracowników zakładu pracy nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej.

Zamykając rozważania w sprawie należało zatem wyrazić zapatrywanie, że faktyczne i trwałe (wieloletnie) pełnienie przez pracownika funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy za dorozumianą i niewątpliwą wolą pracowników zakładu pracy, mimo niedokonania formalnego wyboru tego pracownika po upływie kadencji, na czas której został wybrany, zapewnia mu szczególną ochronę prawną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w zakresie określonym w art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł o oddaleniu kasacji (art. 393¹² k.p.c.).

=====