

Wyrok z dnia 13 października 2004 r.

II PK 41/04

Członek zarządu zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej mniejszą liczbę pracowników od określonej w art. 25¹ 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.), od dnia 1 stycznia 2003 r. nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 tej ustawy.

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Sędziowie SN: Beata Gudowska, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 października 2004 r. sprawy z powództwa Ireny B. przeciwko D. Centrum Rehabilitacji Spółce z o.o. w K.G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze z dnia 27 listopada 2003 r. [...]

1. o d d a ł kasację,
2. nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego na rzecz pozwanego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 24 lipca 2003 r. [...] Sąd Rejonowy w Zgorzelcu oddalił powództwo Ireny B. przeciwko D. Centrum Rehabilitacji Spółce z o.o. w K.G. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 sierpnia 1994 r. w charakterze lekarza anestezjologa. W maju 1997 r. u strony pozwanej została utworzona zakładowa organizacja związkowa Związku Zawodowego Anestezjologów a powódka została jej przewodniczącą. Od roku 2000 powódka była jedynym członkiem zakładowej organizacji związkowej. Statut Związku Zawodowego Anestezjologów przewidywał, że w uzasadnionych przypadkach zakładową organizację związkową może stanowić jeden

lekarz anestezjolog. W odpowiedzi na pismo pozwanej skierowane do Związku Zawodowego Anestezjologów Regionu D. we wrześniu 2002 r. przewodniczący tego Związku odpowiedział, że powódka jest członkiem związku i opłaca składki członkowskie. Pismem z dnia 16 kwietnia 2003 r. pozwany pracodawca zawiadomił przewodniczącego Związku o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z powodu zmian organizacyjnych. Pismo to zostało doręczone 22 kwietnia 2003 r. W dniu 29 kwietnia 2003 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, podając jako przyczynę wypowiedzenia, wprowadzenie zmian organizacyjnych w związku ze zmianami finansowania świadczeń medycznych. Miały one prowadzić do ograniczenia ilości świadczeń medycznych i w konsekwencji zmniejszenia zatrudnienia lekarzy anestezjologów z czterech do trzech. Pismem z dnia 5 maja 2003 r. przewodniczący związku poinformował pozwanego pracodawcę, że powódka pełni funkcję przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej Związku Zawodowego Anestezjologów a zakładowa organizacja związkowa przekształciła się w międzyzakładową organizację związkową. Zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 757 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym przed 1 lipca 2003 r., pracodawca nie mógł bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem tego zarządu w czasie trwania mandatu lub w okresie roku po jego wygaśnięciu. Nowelizacja ustawy dokonana ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) wprowadziła przepis art. 25¹ stanowiący, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej 10 członków, który to przepis wszedł w życie 1 stycznia 2003 r. Powódka powoływała się na ochronę, o jakiej mowa w art. 11 ustawy zmieniającej. Przepis ten stanowi, że pracownik objęty ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, nabytą na podstawie tych przepisów w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie ustawy, podlega ochronie w okresie roku od dnia wejścia w życie art. 32 w brzmieniu nadanym ustawą. Przepis art. 32 w brzmieniu nadanym ustawą wszedł w życie 1 lipca 2003 r. i określa liczbę pracowników, którzy podlegają szczególnej ochronie. Regulacja przejściowa zawarta w art. 11 ustawy zmieniającej dotyczy tych członków zarządu zakładowej organizacji związkowej, którzy w wyniku limitowania liczby członków zarządu zakładowej organizacji związkowej prawo do ochrony utracili. Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zarówno w dawnym, jak i

obecnym brzmieniu, nie wprowadza bezwzględnego zakazu wypowiedzania lub rozwiązywania umów o pracę z działaczami związkowymi. Czynności tych pracodawca nie może dokonywać bez zgody zarządu organizacji związkowej. Powódka nie mogła korzystać z takiej ochrony, gdyż organizacja związkowa, do której należała, jako niepełniająca wymogu określonego w art. 25¹ nie miała uprawnień zakładowej organizacji związkowej i w dacie wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie istniała. Wypowiadając powódce umowę o pracę, pracodawca nie naruszył przepisów o obowiązku konsultacji związkowej.

Apelacja powódki od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze z dnia 27 października 2003 r. [...]. Sąd Okręgowy podzielił pogląd prawny Sądu pierwszej instancji. Stwierdził przy tym, że powódce wypowiedziano umowę o pracę z przyczyn określonych w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Pracodawca był obowiązany z mocy art. 10 ust. 3 tej ustawy zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej o zajęcie w ciągu 14 dni stanowiska w przedmiocie tego wypowiedzenia poprzez wyrażenie, bądź też nie, sprzeciwu. Warunkiem takiego zachowania pracodawcy było istnienie w tym momencie zakładowej organizacji związkowej. Skoro organizacja związkowa z mocy prawa nie istniała, brak było po stronie pracodawcy obiektywnej możliwości spełnienia tego obowiązku. Pracodawca nie naruszył przepisu art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. W dniu wypowiedzenia umowy o pracę powódka była członkiem Związku Zawodowego Anestezjologów. Była zatem zrzeszona w związku zawodowym, który z mocy art. 30 § 1 był władny bronić jej praw i reprezentować jej interesy. Brak było po stronie pracodawcy obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę w trybie art. 38 ust. 1 k.p. z innymi organizacjami związkowymi. Nie można przyjąć po stronie pracodawcy nadużycia prawa i naruszenia zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p. w związku z art. 5 k.c.). Taka sytuacja mogłaby być rozważana, gdyby powódka podważała zasadność wypowiedzenia, łącząc ten element z wykorzystaniem przez strony pozwanej luki prawnej w ochronie działaczy związkowych. Taka sytuacja w sprawie nie występuje.

Wyrok ten zaskarżyła kasacją powódka i opierając ją na obu podstawach wymienionych w art. 393¹ k.p.c. wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Jeleniej Górze do ponownego rozpoznania, ewentualnie o

zmianę wyroku wraz z poprzedzającym go wyrokiem Sądu pierwszej instancji i uwzględnienie żądania pozwu. Naruszenie prawa materialnego polega na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu art. 30 ust. 2 i 2¹ oraz art. 32 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw, art. 11 i 14 tej ostatniej ustawy w związku z art. 38 § 1 i art. 45 § 1 k.p., a także art. 8 k.p. w związku z art. 5 k.c. W uzasadnieniu tej podstawy kasacyjnej podniosła, że wprowadzenie z dniem 1 stycznia 2003 r. do ustawy o związkach zawodowych przepisu art. 25¹, przy jednoczesnym pominięciu przepisów przejściowych dla szczególnej ochrony działaczy organizacji związkowych, które po tej dacie straciły byt, stworzyło dylemat polegający na tym, że osoby, które korzystały z regulacji art. 30 ust. 2 i 2¹ ustawy związkowej oraz z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 tej ustawy, zostały pozbawione jakiegokolwiek ochrony, nie tylko szczególnej dla działaczy związkowych lecz także ogólnej, skoro pracodawca nie musiałby dokonywać żadnej konsultacji wymaganej przepisem art. 38 k.p. Sąd Okręgowy dostrzegł tę lukę, lecz przyjął wariant skrajnie niekorzystny, to jest braku jakiegokolwiek ochrony prawnej. Poglądu tego nie można zaakceptować, choćby przez przyjęcie konstrukcji ochrony praw nabytych. Nie można także aprobować czynności strony pozwanej, która postępowala tak, aby pozbawić powódkę należytej jej ochrony prawnej i o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę nie powiadomiła żadnej zakładowej organizacji związkowej, lecz wysłała pismo do Zarządu Regionu Związku Zawodowego Anestezjologów, wiedząc, że nie ma on ustawowych uprawnień w zakresie konsultacji związkowej w sprawie indywidualnej. Działanie takie, jako obliczone na obejście prawa nie może korzystać z ochrony prawnej.

Jako procesową podstawę kasacji powódka wskazała naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 i art. 385 k.p.c. „polegające na niewłaściwym zbadaniu zarzutów wywiedzionej apelacji, podczas gdy jej zarzuty i wnioski winny być uwzględnione w całości”.

Po wniesieniu kasacji powódka złożyła wnioski o zawieszenie postępowania kasacyjnego do czasu prawomocnego zakończenia wszczętego wcześniej postępowania w sprawie z jej powództwa przeciwko pozwanemu o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy.

Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do zawieszenia postępowania. W szczególności podstawy takiej nie daje przepis art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. przewidujący możliwość zawieszenia postępowania, jeżeli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku in-

nego toczącego się postępowania cywilnego. Rozstrzygnięcie niniejszej sprawy nie zależy bowiem od tego, czy wcześniejsze wypowiedzenie warunków pracy i płacy zostanie uznane za bezskuteczne, czy też nie.

Odnosząc się do kasacji Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Bezzasadny jest zarzut naruszenia przepisów postępowania. Przepis art. 378 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji i oznacza to, że w granicach apelacji sąd ocenia zasadność jej zarzutów i wniosków. Wnoszący kasację rozumie ten przepis jako nakazujący sądowi uwzględnienie zarzutów i wniosków apelacji, które to rozumowanie jest sprzeczne z istotą instytucji apelacji polegającej na kontroli orzeczenia sądu pierwszej instancji, przy zachowaniu równości stron w zakresie prawa do obrony swoich interesów. Uznanie apelacji za bezzasadną nie może być zwalczane zarzutem naruszenia wskazanych w kasacji przepisów procesowych, a prawidłowość poglądu prawnego może być badana jedynie w granicach zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Powódka kwestionuje zgodność z prawem wypowiedzenia jej umowy o pracę w sytuacji, gdy jako działacz związkowy korzystała z ochrony przed wypowiedzeniem i powołuje się na to, że zmiana ustawy o związkach zawodowych dokonana ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. nie pozbawiła jej ochrony, z jakiej korzystała na zasadach obowiązujących przed tą zmianą. Na uzasadnienie tej tezy przytacza przepisy art. 11 i 14 ustawy zmieniającej. Ten ostatni przepis jest przepisem końcowym określającym datę wejścia w życie ustawy - trzy miesiące po jej ogłoszeniu (28 listopada 2002 r.) - oraz datę wejścia w życie niektórych z jej przepisów, późniejszą niż data wejścia w życie ustawy. I tak wprowadzony do ustawy o związkach zawodowych nowy przepis art. 25¹ wchodził w życie z dniem 1 stycznia 2003 r., a zmieniony przepis art. 32 z dniem 1 lipca 2003 r. Zmiana tego ostatniego przepisu polegała ogólnie rzecz biorąc na tym, że ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę nie mieli podlegać jak dotychczas wszyscy członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, lecz tylko niektórzy z jego członków. Przepis art. 11 ustawy zmieniającej stanowi, że pracownik objęty ochroną nabytą na podstawie przepisów w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia ustawy w życie, podlega takiej ochronie w okresie roku od dnia wejścia w życie art. 32 w brzmieniu nadanym ustawą. Przepis dotyczy jedynie przedłużenia okresu ochrony działaczy związkowych w czasie obowiązywa-

nia art. 32 w nowym brzmieniu. Uregulowana w nim kwestia nie miała znaczenia przy ocenie sytuacji powódki, skoro zostało uznane, że w dacie wypowiedzenia umowy o pracę i do czasu jej rozwiązania powódka nie podlegała ochronie z art. 32 ustawy w brzmieniu dotychczasowym. Z wywodów kasacji wynika, że skarżący nie żąda zastosowania art. 11 ustawy zmieniającej wprost do powódki, lecz jego zdaniem analogiczny okres ochronny powinien obejmować działaczy organizacji związkowej, która utraciła byt po wprowadzeniu przepisu art. 25¹.

Zdaniem Sądu Najwyższego, rozumowanie to jest nieuprawnione. Zgodnie z art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2003 r. uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 pracowników. Od tej daty organizacje zrzeszające w zakładzie pracy mniej niż dziesięciu pracowników nie przestały być zakładowymi organizacjami związkowymi, lecz utraciły uprawnienia nadane im przepisami tej ustawy i przepisami Kodeksu pracy. Takie organizacje są pozbawione wszelkiego rodzaju uprawnień, jakie przepisy przewidują dla związków zawodowych działających na szczeblu zakładowym, zarówno w zakresie prawa do rokowań, jak i w zakresie zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Pracodawca nie ma zatem obowiązku współdziałania z taką organizacją, wynikającego z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, organizacja taka nie reprezentuje jej członków w rozumieniu art. 38 k.p., a członkowie zarządu tej organizacji nie korzystają z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Ustawodawca nie uznał za celowe wprowadzenia dodatkowego okresu ochronnego dla członków i działaczy zakładowej organizacji związkowej, która po dniu wejścia w życie art. 25¹ wprawdzie nie utraciła bytu (jak się nieprawidłowo określa w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i w kasacji), lecz utraciła uprawnienia związkowe. Okres od ogłoszenia ustawy (28 sierpnia 2002 r.) do wejścia omawianego przepisu w życie był wystarczająco długi, aby członkowie takiej organizacji, przy braku szans powiększenia jej liczebności, mogli zrezygnować z członkostwa i skorzystać z możliwości reprezentowania ich przez inną organizację związkową. Na podstawie art. 25¹ ust. 2 zakładowa organizacja związkowa przedstawia pracodawcy co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, informację o liczbie jej członków. Także ten przepis obowiązuje od dnia 1 stycznia 2003 r., z tym że po raz pierwszy informację o liczbie członków zakładowe organizacje związkowe musiały złożyć do dnia 10 kwietnia 2003 r. Z treści powoła-

nych przepisów nie wynika, aby członkowie zarządu organizacji związkowych, które z uwagi na kryterium liczebności utraciły uprawnienia związkowe, zachowali ochronę działaczy związkowych po utracie tych uprawnień. W związku z tym członek zarządu zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej mniejszą od wymaganej przepisem art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych liczbę pracowników od dnia 1 stycznia 2003 r. nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 tej ustawy.

Drugi z podniesionych w kasacji zarzutów naruszenia prawa materialnego sprowadza się do tego, że nawet przy przyjęciu utraty uprawnień związkowych przez organizację, do której należała powódka, zachowała ona uprawnienia przysługujące każdemu pracownikowi, którym odpowiadał obowiązek pracodawcy skonsultowania się z zakładową organizacją związkową na podstawie art. 38 § 1 k.p., po uprzednim ustaleniu na podstawie art. 30 ust. 2 i 2¹ ustawy o związkach zawodowych organizacji związkowej, która ma powódkę reprezentować. Zarzut ten nie jest słuszny. Zgodnie z art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych pracownik niezrzeszony w związku zawodowym może wskazać do obrony swych praw pracowniczych zakładową organizację związkową, jeżeli ta organizacja uprzednio wyraziła taką zgodę. W wypadku niewskazania przez pracownika organizacji związkowej lub braku jej zgody pracodawca jest zwolniony z obowiązku konsultacji ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy tego pracownika. Z kolei art. 30 ust. 2¹ stanowi, że w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Z treści tego ostatniego przepisu wnoszący kasację wyciąga wniosek, że obowiązkiem pracodawcy było zwrócenie się o informację do działających w zakładzie pracy organizacji związkowych i skonsultowanie wypowiedzenia umowy o pracę z tą organizacją, która zgodzi się reprezentować powódkę. W rzeczywistości w stosunku do powódki taki obowiązek po stronie pracodawcy nie istniał. W dacie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wiedział o tym, że powódka jest członkiem Związku Zawodowego Anestezjologów, co wynikało z wymiany pism między pracodawcą a władzami tego związku we wrześniu 2002 r. i z pisma z maja 2003 r. potwierdzającego, że przynależność związkowa powódki nie uległa zmianie. Powódka nie należała zatem do kręgu pracowników niezrzeszonych w związku zawodowym, o których mowa w art. 30 ust. 2 i w jej przypadku pracodawca nie miał obowiązku zwracania się o informację na podstawie art. 30 ust. 2¹. W po-

dobnej kwestii Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z dnia 11 stycznia 2001 r., I PKN 186/00 (OSNAPiUS 2002 nr 18, poz. 428). Wyraził w nim pogląd, że na pracodawcy nie ciąży obowiązek zwrócenia się o informację o pracowniku korzystającym z obrony, jeżeli z uwagi na brak u tego pracodawcy zakładowej organizacji związkowej związku zawodowego, do którego ten pracownik należy, nie jest on reprezentowany przez taką organizację. Sprawa dotyczyła pracownika będącego członkiem ogólnokrajowej organizacji związkowej, która nie miała swoich struktur w zakładzie zatrudniającym tego pracownika. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro pracownik nie jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową dlatego że jego związek zawodowy takiej organizacji w jego zakładzie pracy nie posiada, a jednocześnie z uwagi na jego przynależność do tego związku wykluczona jest możliwość reprezentowania go przez zakładową organizację związkową innego związku zawodowego, to pracodawca nie jest zobowiązany do przeprowadzenia konsultacji w trybie art. 38 k.p., gdyż nie ma z kim prowadzić takiej konsultacji. Stanowisko to jest aktualne także w niniejszej sprawie, w której związek zawodowy, do którego należała powódka, wprowadził swoją organizację u pozwanego pracodawcy, jednak ta organizacja nie miała uprawnień związkowych, w tym także uprawnień do konsultacji w trybie art. 38 k.p. Pracodawca powódki, niezależnie od tego, czy organizacja związkowa złożyła wymaganą art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych informację, czy też nie, znał liczbę członków tej organizacji i wiedział o utracie przez nią uprawnień związkowych. Wobec braku takich uprawnień pozwany nie miał obowiązku konsultowania wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją, do której należała powódka. Był też zwolniony z obowiązku konsultowania wypowiedzenia z innymi organizacjami związkowymi. Nie można zatem twierdzić, że dokonanie wypowiedzenia bez konsultacji z art. 38 k.p. było niezgodne z prawem. W konsekwencji wyrok oddalający powództwo oparte na podstawie niezgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę nie narusza art. 45 § 1 k.p.

Pozwany zawiadomił o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę Zarząd Regionu Związku Zawodowego Anestezjologów niepotrzebnie, gdyż przepis art. 38 k.p. nie przewiduje takiej procedury. Jednak podjęcie próby konsultacji, do której pracodawca nie był zobowiązany, nie może być traktowane jako „obliczone na obejście prawa”, jak to się twierdzi w kasacji. W tym przypadku nie można mówić o nadużyciu prawa, zatem ostatni zarzut dotyczący naruszenia art. 8 k.p. okazał się również nieuzasadniony.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393¹² k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

Na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpiono od obciążenia powódki kosztami postępowania.

=====