

**Wyrok z dnia 22 stycznia 2008 r.**

**II PK 138/07**

**Brak indywidualnego wskazania chronionych pracowników i udzielenie przez zakładową organizację związkową informacji pracodawcy na podstawie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) o objęciu ochroną wszystkich pracowników zakładu, o ile nie złożyli oni pracodawcy pisemnego oświadczenia o niereprezentowaniu ich praw pracowniczych przez związek zawodowy, nie oznacza braku reprezentacji przez związek zawodowy tych pracowników, którzy są jego członkami lub jako niezrzeszeni wystąpili o objęcie ich ochroną.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 22 stycznia 2008 r. sprawy z powództwa Edwarda P., Bożeny S., Waldemara K., Dariusza Ś., Romana B., Macieja S., Anny D., Hanny C., Aleksandry K., Ryszarda K., Ewy P., Hanny Ł., Tadeusza K. i Zofii K. przeciwko T.-F. K. SA z siedzibą w M. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oraz o świadczenie z funduszu socjalnego, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 18 września 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w odniesieniu do powodów Romana B., Macieja S., Anny D. i Tadeusza K. i sprawę w tym zakresie przekazał Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 18 września 2006 r. oddalił apelacje obu stron od wyroku Sądu Rejonowego w Pruszkowie z dnia 20 listopada 2003 r., zasądającego na rzecz powodów odszkodowania za naruszenie przepisów

o wypowiedaniu umów o pracę wobec zaniechania konsultacji drugiego stopnia ze związkiem zawodowym oraz dochodzone przez niektórych powodów dofinansowanie wypoczynku z funduszu socjalnego. Sprawa była jedną z wielu, w których - jak ustalił Sąd pierwszej instancji - pracodawca T.-F. K. SA w M. po decyzji o likwidacji swojego oddziału Fabryki Kabli w O. i wobec braku porozumienia z organizacjami związkowymi wydał regulamin zwolnień grupowych w trybie ustawy z 28 grudnia 1989 r. Przed wypowiedzeniami umów o pracę Związek Zawodowy Pracowników E.K. złożył pracodawcy listę pracowników członków związku objętych jego ochroną. Natomiast Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” pismem z 10 maja 2002 r. wskazała pracowników korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy i poinformowała pracodawcę, że obejmuje ochroną wszystkich pracowników zakładu, o ile nie złożyli pracodawcy pisemnego oświadczenia o niereprezentowaniu ich praw pracowniczych przez NSZZ „Solidarność”. Uchwałę w tej sprawie MOZ NSZZ „Solidarność” podjęła 22 kwietnia 2002 r. Pracodawca 13 maja 2002 r. rozpoczął konsultacje wypowiedzeń w trybie art. 38 k.p. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” wniosła sprzeciw, po którym pracodawca przedstawił sprawę ogólnokrajowej organizacji NSZZ „Solidarność” Region M. jednak z pominięciem powodów. Następnie dokonano wypowiedzeń. Rozstrzygając o odszkodowaniach za brak konsultacji związkowej drugiego stopnia Sąd pierwszej instancji przyjął, że MOZ NSZZ „Solidarność” na podstawie art. 7 w związku z art. 4 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, wobec zaskakującej pracowników likwidacji zakładu, reprezentowała interesy zbiorowe i dlatego skuteczne było objęcie jej ochroną związkową wszystkich pracowników, czyli także należących do drugiego związku zawodowego oraz pozostałych niezrzeszonych pracowników. W konsekwencji również w stosunku do tych pracowników konieczna była konsultacja związkowa drugiego stopnia zgodnie z art. 38 § 3 k.p. Lista konsultacji na tym etapie nie zawierała nazwisk powodów. Wypowiedzenie im umów o pracę nastąpiło z naruszeniem tego przepisu i stanowiło podstawę do odszkodowania (art. 45 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p.).

Obowiązujący u pracodawcy regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przewidywał dofinansowanie do wypoczynku pracowników i członków ich rodzin. Komisja socjalna wniosowała o przyznanie tych świadczeń niektórym powodom. Protokół dotyczący tych świadczeń został podpisany przez głównego księgowego i dyrektora biura finansów, lecz świadczenia nie zostały wypłacone. W praktyce

decyzja komisji socjalnej i dyrektora Oddziału w O. była wystarczająca do przyznania świadczeń socjalnych. Zwalniani pracownicy mieli prawo do świadczeń na jednakowych zasadach (art. 11<sup>3</sup> k.p.).

Sąd drugiej instancji oddalając apelację pozwanego również nie zgodził się z zarzutem, że nie została udzielona informacja w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych o pracownikach korzystających z ochrony MOZ NSZZ „Solidarność”. Wymagana była zatem realizacja obowiązku konsultacji drugiego stopnia (art. 38 § 3 k.p.) w odniesieniu do pracowników niezrzeszonych w tym Związku, którzy wystąpili o taką ochronę. W oparciu o dodatkowe postępowanie dowodowe potwierdził ustalenie o wystąpieniu powodów o objęcie ich ochroną przez NSZZ „Solidarność” (art. 60 i art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wszyscy powodowie uczestniczyli w protestach zorganizowanych na terenie zakładu przez ten Związek. W formie ustnej zwrócili się wprost do przewodniczącego związku o objęcie ich ochroną. Taką wolę wyrazili także dorozumianie, co wynika z niezgłoszenia przez nich sprzeciwu wobec ogłoszenia przez Związek o objęciu ochroną wszystkich pracowników. Za uzasadnione szczególnymi okolicznościami Sąd przyjął objęcie ochroną przez Związek członków drugiego związku zawodowego. Pojęcie „pracownika niezrzeszonego” odniósł do pracownika niezrzeszonego w Związku, do którego zwracał się o ochronę. Zauważył, że skoro pracownik może należeć do kilku związków zawodowych, to tym bardziej może być objęty ochroną innego związku niż ten, do którego aktualnie należy. Wykładnia taka jest zasadna w szczególnych sytuacjach, kiedy pracownik może mieć „techniczne trudności” z zakończeniem członkostwa w związku zawodowym, do którego należy, zaś odpowiedniej ochrony potrzebuje natychmiast. Pracownik ma prawo zwrócić się do organizacji związkowej, która jego zdaniem w najlepszy sposób zapewni mu ochronę, co jest zgodne z zasadą wolności związkowej i celem ustawy o związkach zawodowych. Powodowie czynnie uczestniczyli w protestach i chcieli być objęci ochroną Związku, a po ogłoszeniu przez Związek, że obejmuje ochroną wszystkich pracowników, o ile nie zgłoszą sprzeciwu, zaakceptowali objęcie ich ochroną i byli przekonani, że faktycznie znajdują się pod jego ochroną.

Skargę kasacyjną pozwany oparł na obu podstawach. Zarzut błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania prawa materialnego odniósł do: art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, art. 38 § 1, 2, 3, 4 i 5 k.p. (w brzmieniu przed 29 listopada 2002 r.), a nadto do art. 8 k.p., przez przyjęcie, że obowiązek

współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w ramach procedury przewidzianej w art. 38 k.p., nie ulega wyłączeniu w sytuacji, gdy w odpowiedzi na zapytanie pracodawcy, zmierzające do uzyskania listy pracowników korzystających z ochrony tej organizacji, pracodawca otrzymał ogólną odpowiedź, zgodnie z którą ochronie tej podlegają wszyscy pracownicy tego pracodawcy, o ile nie złożyli oni pracodawcy pisemnego oświadczenia o niereprezentowaniu ich praw pracowniczych przez zakładową organizację związkową, do której skierowano zapytanie. Skarżący zarzucił, że „udzielona informacja nie wymagała prowadzenia konsultacji”, stąd nie naruszył przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Drugiego roszczenia dotyczyły zarzuty procesowe naruszenia „art. 378 § 1 k.p.c. lub ewentualnie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.”, przez zaniechanie rozpoznania zarzutów apelacji w zakresie odnoszącym się do zasądzonych przez Sąd pierwszej instancji świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i zaniechanie rozstrzygnięcia w tym zakresie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawy kasacyjne uzasadniają wniosek skargi o uchylenie wyroku, co nie oznacza, że wszystkie zarzuty są w pełni zasadne.

W zakresie podstawy materialnoprawnej skarga niezasadnie kwestionuje naruszenie przepisu art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, przez przyjęcie, że zakładowa organizacja związkowa udzieliła informacji o pracownikach korzystających z jej ochrony. „Nieudzielenie informacji” semantycznie oznacza zaniechanie w ogóle jakiegokolwiek informacji albo negatywne oświadczenie, że informacja nie będzie udzielona, choćby dlatego, że nie korzysta się z takiego prawa (lub nie wypełnia obowiązku). Wobec takiego znaczenia tego wyrażenia i stanowiska MOZ NSZZ „Solidarność” wyrażonego w piśmie z 10 maja 2002 r. oraz w uchwale z 22 kwietnia 2002 r., nie można stwierdzić, iż zakładowa organizacja związkowa nie udzieliła żadnej informacji o pracownikach korzystających z jej ochrony w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Owszem, w doktrynie i w orzecznictwie przedstawiono inne poglądy oraz stanowiska co do wykładni standardów wymaganych od zakładowej organizacji związkowej w zakresie informacji o chronionych (reprezentowanych przez nią) pracownikach. Właśnie wielość tych poglądów potwierdza jedynie, że przepis art. 30 ust. 2<sup>1</sup> jest niejasny i nadal budzi kontrowersje. Jeżeli konstrukcja

zachowania pracodawcy oparta została na obowiązku („pracodawca jest zobowiązany zwrócić się o informację o pracownikach korzystających z obrony zakładowej organizacji związkowej”), to obowiązek taki w zestawieniu z indywidualną sprawą pracownika wcale nie skłania do aprobowania poglądów przyjmujących, że wystarczy jednorazowe (jedynie pierwotne) zwrócenie się pracodawcy do zakładowej organizacji związkowej o wykaz chronionych pracowników, natomiast potem wykaz ten ma być aktualizowany przez zakładową organizację związkową ze skutkiem braku zobowiązania pracodawcy, gdy organizacja ta zaniecha aktualizacji wykazu. Pracownik może wystąpić o ochronę w każdym czasie, w skrajnej sytuacji nawet w momencie zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia z nim umowy o pracę, stąd jeżeli zostanie objęty ochroną, to zastrzeżenia związku zawodowego były skuteczne i wymagały przeprowadzenia konsultacji (art. 38 § 2 i 3 k.p. przed zmianą).

Powyższe przejście od kwestii „nieudzielania informacji” przez zakładową organizację związkową do obowiązku zwrócenia się przez pracodawcę o informację wynika z niemożności pominięcia w tej sprawie wyroków Sądu Najwyższego jakie zapadły w podobnych sprawach innych pracowników z tego samego Zakładu. Wyrażono w nich w sumie zbieżne stanowiska, że: „zakładowa organizacja związkowa prawidłowo wypełnia obowiązek nałożony przepisem art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy (...) tylko wówczas, gdy informacja przekazana pracodawcy określa jednoznacznie pracowników korzystających z jej obrony” (wyrok z 7 maja 2007 r., II PK 305/06) oraz że „wymaganie określone w art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy (...) jest spełnione, jeżeli działająca w zakładzie pracodawcy organizacja związkowa przedstawi pracodawcy informację o pracownikach korzystających z jej obrony pozwalającą na zidentyfikowanie tych pracowników” (wyrok z 5 października 2007 r., II PK 27/07).

W ocenie obecnie orzekającego składu takiej wykładni nie można zastosować w tej sprawie, mimo podobnego (lub takiego samego) stanu faktycznego. Nawet we wskazanych orzeczeniach zauważono, iż art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy nie precyzuje jakie warunki ma spełniać informacja przekazana pracodawcy przez zakładową organizację związkową i w tym tkwi istota problemu. Przyjęty w tych orzeczeniach prymat wykładni celowościowej ma walor porządkujący i uszczegółwiający obowiązek informacji, między innymi przez realizację modelu o indywidualnych wykazach pracowników reprezentowanych przez związek i ich uzupełnianiu. Rzecz jednak w tym, że nie jest to wykładnia jedynie uprawniona. Sprzeczne z brzmieniem przepisu art. 30 ust.

<sup>21</sup> ustawy byłoby poprzestanie na alternatywie rozłącznej, w której znaczenie pozytywne miałyby tylko wyraźne zidentyfikowanie pracowników. Całkowicie eliminuje się wówczas znaczenie informacji udzielonej przez związek w sytuacji takiej jak w tej sprawie.

Rozważając problem właściwej wykładni prawa w związku ze stanem faktycznym tej sprawy musi się uwzględnić kilka dalszych istotnych momentów. Pierwszy wynika z tego, że nie można stwierdzić nieudzielania informacji, w sytuacji gdy pracodawca przyjął kierowaną do niego informację i na jej podstawie realizował tryb konsultacji wypowiedzenia pierwszego stopnia. Nie miał wątpliwości co do zakresu podmiotowego informacji, zwłaszcza w kontekście uprzedniej uchwały Związku z 22 kwietnia 2000 r. Pozwany pracodawca nie domagał się konkretyzacji udzielonej informacji. Po wtóre, niemożność indywidualnego „zidentyfikowania” pracownika nie stanowi o nieudzielaniu żadnej informacji. Organizacja związkowa nie może wprowadzić dowolnie obejmować ochroną każdego pracownika lecz pracodawca udzieloną mu informację może w tym zakresie zweryfikować. Chodzi o to, że bezskuteczna była ochrona udzielona członkowi innego związku. Nie ma racji Sąd Okręgowy, że przemawiają za tym szersze względy. Rozwiązanie przyjęte w ustawie zostało tu wyrażone jednoznacznie (art. 7 ust. 2 i art. 30 ust. 1) i nie uchylają go okoliczności przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W tym zakresie zgodzić należy się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w sprawie już uprzednio rozpoznanej, że pracownik będący członkiem zakładowej organizacji związkowej, w sprawach swego stosunku pracy może być reprezentowany wyłącznie przez tę organizację, do której należy (wyrok z 7 maja 2007 r., II PK 305/06, wyżej przywołany). Taką samą bezskuteczność ochrony należy odnieść do pracownika niezrzeszonego w żadnym związku, który nie wystąpił o ochronę. Skoro warunkiem reprezentacji w sprawach indywidualnych jest jego wniosek, to brak wniosku wyklucza reprezentację (art. 7 ust. 2 zdanie drugie). Inna natomiast jest sytuacja pracowników, którzy korzystali z ochrony Związku jako jego członkowie lub pracowników niezrzeszonych (w żadnym) związku, którzy zwrócili się o ochronę (reprezentację). Jeżeli więc po informacji udzielonej przez MOZ NSZZ „Solidarność” pracodawca nie wymagał jej konkretyzacji i przystąpił do konsultacji w trybie art. 38 k.p., to powinien ją przeprowadzić również na drugim etapie (art. 38 ust. 3 k.p.), by uchronić się przez zarzutem, że nie przeprowadził konsultacji wypowiedzenia drugiego stopnia wobec tych pracowników, którym rzeczywiście ochrona (reprezentacja) przysługiwała, czyli członkom Związku i

pracownikom niezrzeszonym, którzy wystąpili o objęcie ich ochroną. Dla wykluczenia takiej sytuacji właściwa była wykładnia art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy w związku z treścią udzielonej informacji, w której nie powinien zostać pominięty taki celowościowy sens regulacji, iż chodzi w niej o realizację gwarancji reprezentacji pracownika, który wystąpił o ochronę związkową i trwał w przekonaniu, iż taka mu przysługuje. Uprawnione jest więc dodatkowe stwierdzenie, że funkcja określonego prawa winna sprawdzać się również w sytuacji szczególnej, w której treść udzielanej informacji determinuje wynikający z likwidacji zakładu masowy protest pracowników. Pośrednio wyjaśnia to podjętą obronę i treść udzielonej informacji w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy. Informacja ta miała sformalizowaną postać w uprzedniej uchwale Związku z 22 kwietnia 2002 r. i w piśmie z 10 maja 2002 r.

Zarzut naruszenia art. 8 k.p. był bezprzedmiotowy, gdyż zaskarżony wyrok uwzględniając zarzut apelacji pozwanego zrewidował pogląd pierwszej instancji i wyraźnie stwierdza (str. 14 uzasadnienia), że przepis ten nie mógł stanowić podstawy prawnej ochrony (reprezentacji) związkowej powodów określonej w przepisach szczególnych.

Powyższa ocena prowadzi do potwierdzenia stanowiska zaskarżonego wyroku o naruszeniu przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (braku konsultacji drugiego stopnia). Jednak tak jak zauważono naruszenie to mogło odnosić się tylko do członków Związku „Solidarność” i pracowników niezrzeszonych, którzy wystąpili i uzyskali ochronę tego Związku. Nie była ona natomiast możliwa w stosunku do pracowników, członków drugiego związku lub tych, którzy nie wystąpili o ochronę. Przynależność powodów do tych grup nie została ustalona w zaskarżonym wyroku, co powoduje konieczność uchylecia wyroku w tym zakresie tylko z tej przyczyny.

Natomiast w pełni zasadna jest podstawa procesowa skargi. Powoduje ona uchylenie zaskarżonego wyroku w części dotyczącej świadczeń z funduszu socjalnego; zasadniczo wobec podjęcia rozstrzygnięcia (oddalenia apelacji) przy braku rozpoznania tego przedmiotu sprawy w drugiej instancji. Wprawdzie zarzuty procesowe mają znaczenie tylko wtedy, gdy mają istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), co wymagałoby również wykazania tego na płaszczyźnie prawa materialnego, to jednak nie można odmówić racji skarżącemu, że Sąd drugiej instancji w ogóle nie odniósł się do zarzutów apelacji kwestionujących zasadzenie świadczeń socjalnych. Zaniechanie rozpoznania apelacji w tym zakresie stanowi naruszenie art. 378 § 1 k.p.c., pozbawiające skarżącego w ogóle prawa oceny podstaw roz-

poznania; w tym przypadku prze nierozpoznanie części sporu w drugiej instancji (zatem również art. 328 § 2 k.p.c.).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji na mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c.

=====