



Sygn. akt II PK 272/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 kwietnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa Ł. W.

przeciwko I. Spółka Akcyjna w G.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 kwietnia 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w G. - Wydział

Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 11 czerwca 2010 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy w G. – Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 11 czerwca 2010 r. oddalił apelację pozwanej I. Spółki Akcyjnej w G. od

wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w G. z dnia 15 grudnia 2009 r. uznającego wypowiedzenie umowy o pracę powodowi Ł. W. za bezskuteczne i nakazującego pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Kasy Sądu Rejonowego w G.) kwoty 1.753 zł tytułem zwrotu opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony.

W sprawie tej ustalono, że powód pracował w pozwanej Spółce od 1 września 2006 r. na podstawie umowy o pracę, początkowo na czas określony, a od 1 kwietnia 2008 r. na czas nieokreślony na stanowisku magazyniera. W dniu 9 września 2009 r. doszło do powzięcia uchwały w sprawie założenia Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w pozwanej Spółce i wyłonienia Tymczasowej Komisji Zakładowej w osobach: powoda jako przewodniczącego oraz członków – W. K. i A. S. Pismem Zarządu Regionu [...] NSZZ „Solidarność” z dnia 10 września 2009 r. pozwana została poinformowana, że w dniu 10 września 2009 r., na podstawie decyzji Prezydium ZR nr 77/2009, została zarejestrowana Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w I. S.A. z siedzibą w G. W piśmie wskazano, że władzą wykonawczą organizacji zakładowej w zakładzie pozwanej jest Tymczasowa Komisja Zakładowa, której przewodniczącym jest powód, a także że jest on upoważniony do prowadzenia działalności organizacyjnej na terenie tegoż zakładu pracy oraz objęty jest ochroną prawną na podstawie art. 32 ust. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o związkach zawodowych lub ustawa). W dniu 25 września 2009 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano nieprzydatność na zajmowanym stanowisku wynikającą z najniższej przeciętnej liczby wydań linii asortymentowych, w porównaniu ze stanowiskami równoległymi, stwierdzonej w bezpośrednio poprzedzającym dwutygodniowym okresie rozliczeniowym na podstawie szczegółowego systemu rejestracji liczby wydań linii. W pozwie z dnia 1 października 2009 r. powód domagał się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenia na poprzednio zajmowane stanowisko po upływie okresu wypowiedzenia, a także o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, a w przypadku uznania wypowiedzenia za bezskuteczne - nałożenia na pozwaną obowiązku dalszego zatrudnienia go do czasu prawomocnego

rozpoznania sprawy. W pozwie wskazano, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest pozorna, a rzeczywistą przyczyną było założenie przez niego związku zawodowego w pozwanym zakładzie. Ponadto pozwana nie zwróciła się do zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę, tym samym zostało ono dokonane z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości wskazując, że przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, ponieważ według wdrożonego miarodajnego systemu rejestracji wydań na poszczególnych liniach (alejkach) magazynu powód wykazywał najniższą efektywność pracy wśród zatrudnionych. Natomiast pismo z dnia 10 września 2009 r. Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” nie mogło mieć dla pozwanej charakteru wiążącego w świetle art. 12 w związku z art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, a poza tym powołano się w nim na decyzję Prezydium, a nie na uchwałę imiennie wskazującą pracowników objętych ochroną związkową.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że doręczenie pozwanej w dniu 10 września 2009 r. pisma Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” było wystarczającą przesłanką do objęcia powoda ochroną związkową, o której mowa art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a pozwana została o tym fakcie prawidłowo powiadomiona. Wobec stwierdzonej pod względem formalnym wadliwości wypowiedzenia na podstawie ustawy o związkach zawodowych z pominięciem obowiązku uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej (art. 38 k.p.) Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe pozwanej o przesłuchanie świadków na okoliczność prawdziwości przyczyn i zasadności wypowiedzenia jako pozostające bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, jak również wnioski o przesłuchanie świadków na okoliczność podjęcia uchwały w sprawie założenia zakładowej organizacji związkowej w pozwanej jako prowadzone przeciwko osnowie dokumentu i zmierzające wyłącznie do przedłużenia postępowania.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej w pełni podzielając stanowisko Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 32 ust. 7 i 8 ochrona przewidziana w ust. 1 tego przepisu przysługuje przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem pracownikom imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego. W

przypadku gdy właściwy organ nie dokona wskazania, o którym mowa w art. 32 ust. 3, 4, 6 albo 7, ochrona ta przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Uchwała w sprawie założenia Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” wskazuje wprost, że powód jest jedną z trzech osób podlegających szczególnej ochronie prawnej, o której mowa w art. 32 ust. 7 tej ustawy. Przepis ten określa jednocześnie długość trwania ochrony prawnej, a więc informację Zarządu Regionu NSZZ Solidarność należy uznać za wystarczającą dla uczynienia zadość obowiązkowi informacyjnemu ciążącemu na organizacji związkowej. Sąd podkreślił, że nawet w przypadku niepodjęcia stosownej uchwały powód podlegałby szczególnej ochronie jako przewodniczący komitetu założycielskiego (art. 32 ust. 8 ustawy), ponieważ bez wątplenia Tymczasowa Komisja Zakładowa, której był przewodniczącym to nic innego jak komitet założycielski w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych.

W ocenie tego Sądu, Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” zadośćuczynił obowiązkowi wynikającemu z § 2 ust. 1 rozporządzenia 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, zwanego dalej rozporządzeniem z dnia 16 czerwca 2003 r.), zgodnie z którym zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej imiennie wskazują pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy. Zarząd Regionu wskazał bowiem na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W ocenie Sądu Okręgowego argumentacja, że taką informację powinna przekazać pracodawcy Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w I. a nie Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” nie może skutkować oddaleniem powództwa. Jak wynika ze statutu NSZZ „Solidarność” Zarząd Regionu jest organem, do którego obowiązków należało zarejestrowanie OZ NSZZ „Solidarność” w I., pełni wobec niej funkcję nadzorczą, koordynuje jej działalność oraz podejmuje wiążące ją decyzje (§18

statutu). Z uwagi na strukturę organizacyjną związku nie można dopatrzeć się istotnego uchybienia przepisom prawa z uwagi na podmiot który poinformował pracodawcę o osobach objętych ochroną prawną.

Sąd Okręgowy podkreślił nadto, że żaden przepis nie ustanawia obowiązku przedłożenia pracodawcy uchwały organizacji związkowej w przedmiocie objęcia ochroną prawną określonych pracowników. Jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy, jeżeli pozwana miałaby jakiegokolwiek wątpliwości, co do tego jak co do i działalności powoda w organizacji zakładowej, nic nie stało na przeszkodzie aby zwrócić się do NSZZ „Solidarność” o udzielenie informacji z tym zakresie. Działania takie umożliwiał również dwutygodniowy odstęp czasowy między datą złożenia pisma (10 września 2009 r.) a datą wręczenia wypowiedzenia (25 września 2009 r.), a mimo to pozwana tego nie uczyniła.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył ten wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego w szczególności: art. 32 ustawy o związkach zawodowych przez jego błędną wykładnię prowadzącą do wniosku, że wskazania pracowników podlegających ochronie na mocy art. 32 może dokonać podmiot inny niż wskazany w tym przepisie. W skardze podniesiono także zarzut naruszenia przepisów postępowania w szczególności: 1/ art. 386 § 4 k.p.c. przez jego niezastosowanie polegające na nieuchyleniu wyroku sądu pierwszej instancji i nieprzekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania mimo, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, którą poza kwestią przysługiwania powodowi ochrony związkowej, była „także, jeśli nie przede wszystkim kwestia przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, która w jego ocenie była nierzeczywista”, 2/ art. 378 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie z urzędu nieważności postępowania w związku z pozbawieniem skrajcej możliwości obrony swoich praw przez niezasadne pominięcie wszystkich zgłoszonych przez nią wniosków dowodowych, 3/ art. 385 k.p.c. przez jego zastosowanie i oddalenie apelacji pozwanej mimo zaistnienia przesłanek do jej uwzględnienia.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania jest występowanie istotnego zagadnienia prawnego, „polegającego na konieczności interpretacji (...) art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

poprzez ustalenie jaki organ zobowiązany jest do wykonania względem pracodawcy obowiązków, o których mowa w tym przepisie oraz czy w przypadku zawiadomienia pracodawcy o powstaniu zakładowej organizacji związkowej przez inny niż zakładowa organizacja związkowa podmiot, osoba wskazana w zawiadomieniu podlega ochronie przewidzianej w art. 32 w/w ustawy”. W sprawie zachodzi również nieważność postępowania z uwagi na pozbawienie skarżącej możliwości obrony swych praw przez niezasadne oddalenie przez Sąd pierwszej instancji jej wniosków dowodowych dotyczących przesłuchania świadków na okoliczność podjęcia uchwały w sprawie założenia zakładowej organizacji związkowej w zakładzie skarżącej, w tym daty i miejsca podjęcia ewentualnej uchwały, a także na okoliczność prawdziwości przyczyny wypowiedzenia, czego Sąd drugiej instancji nie uwzględnił wbrew treści art. 378 § 1 k.p.c. Ponadto skarga jest oczywiście uzasadniona z uwagi na błędną, rozszerzającą wykładnię art. 32 ustawy o związkach zawodowych, prowadzącą do wniosku, że „wskazania pracowników podlegających ochronie na mocy art. 32 może dokonać podmiot inny niż wskazany w tym przepisie”.

Skarżąca przyznała, że istotnie żaden przepis nie ustanawia obowiązku przedłożenia pracodawcy uchwały organizacji związkowej w przedmiocie objęcia ochroną prawną określonych pracowników, to jednak oczywistym jest, że warunkiem objęcia ochroną pracownika jako działacza związkowego, jest powiadomienie przez nowopowstałą zakładową organizację związkową o treści podjętej w tym zakresie uchwały albo też o samym fakcie założenia organizacji związkowej, tak aby mogła uaktualnić się ochrona przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącego komitetu założycielskiego na mocy art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych. Tymczasem w dacie wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę skarżąca nie dysponowała ani uchwałą komitetu założycielskiego wskazujących pracowników podlegających ochronie ani żadnym innym dokumentem, pochodzącym od władzy wykonawczej organizacji związkowej założonej w zakładzie pozwanej. Zarówno językowa jak i systemowa wykładnia art. 32 ustawy o związkach zawodowych prowadzi do jednoznacznego stwierdzenia, że partnerem związkowym pracodawcy w zakresie wskazania na piśmie pracowników objętych ochroną związkową mogła być jedynie zakładowa

organizacja związkowa lub komitet założycielski, a kompetencji przewidzianych w tym przepisie nie może wykonywać inny organ, którym w sprawie był Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” będący organem nadzorującym działalność zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” w zakładzie skarżącej. W konsekwencji nie sposób uznać, że Zarząd Regionu o zadośćuczynił obowiązkowi wynikającemu z § 2 rozporządzenia z dnia 16 czerwca 2003 r., ponieważ to nie na nim spoczywał ten obowiązek.

Oдноśnie zarzutów naruszenia prawa procesowego skarżąca wskazała, że zawnioskowane przez nią dowody były jedynymi, za pomocą których możliwe było wykazanie szczegółowych okoliczności podjęcia uchwały z dnia 10 września 2009 r., zważywszy, że z przedstawionej przez powoda „kserokopii uchwały z dnia 09 września 2009 r.” w żadnej mierze nie wynika, aby została podjęta przez liczbę uprawnionych osób, wskazaną art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, gdyż widnieją na niej jedynie podpisy osób obecnych na zebraniu, a nie podejmujących uchwałę.

Ponadto Sąd błędnie uznał, że skoro wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nastąpiło niezgodnie z obowiązującymi w tym względzie przepisami nie było potrzeby badania przyczyny wskazanej przez pracodawcę jako uzasadniająca wypowiedzenie. Tymczasem nawet gdyby istotnie doszło do naruszenia przez skarżącą obowiązku, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, to nie przesądza to o zbędności prowadzenia postępowania dowodowego w zakresie prawdziwości przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Wynik takiego badania może bowiem przesądzać o nieuwzględnieniu żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia go do pracy, gdyby naruszało to zasady współżycia społecznego.

W konsekwencji skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie uchylenia w całości zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu Okręgowego i oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenia powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie mogła być uwzględniona. Częściowo uzasadniony okazał się jeden z zarzutów kasacyjnych dotyczących naruszenia art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o z.z. lub ustawa), tyle że skarżący nie wskazał jednostek redakcyjnych tego przepisu (ustępów), które zostały poddane błędnej wykładni przez Sądy obu instancji. Sąd Najwyższy potwierdza kasacyjne twierdzenie, że organ związku zawodowego niewymieniony w art. 32 ust. 3, 4 lub 6 nie jest organem właściwym, a zatem kompetentnym i uprawnionym do wskazania pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1 tego przepisu. Status organu ustawowo kompetentnego i uprawnionego do wskazania pracodawcy pracowników, których stosunki pracy podlegają wzmożonej ochronie przed ich wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, przysługuje jedynie organom właściwym, którymi z mocy ustawy o związkach zawodowych są zarząd zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 3, 4 i 6 ustawy) bądź komitet założycielski związku zawodowego lub zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 7 tej ustawy). Tylko te ustawowo określone organy związkowe są legitymowane i uprawnione do podejmowania uchwał imiennie wskazujących pracodawcy pracowników, którym z mocy podjętych uchwał przez ustawowo określony, tj. właściwy podmiot związkowy (zarząd zakładowej organizacji związkowej bądź komitet założycielski związku zawodowego lub zakładowej organizacji związkowej) przysługuje wzmożona ochrona stosunków pracy, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Inne niż wymienione w art. 32 ustawy organy związku zawodowego, zakładowej organizacji związkowej bądź niepełny skład komitetu założycielskiego nie są organami ustawowo uprawnionymi do wskazania pracodawcy pracowników, których stosunki pracy podlegają wzmożonej związkowej ochronie prawa pracy, co oznacza, że nie mogą skutecznie udzielić ochrony, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W przypadku gdy właściwy organ nie dokona wskazania, o którym mowa w art. 32 ust. 2, 3, 4, 6 albo 7 ustawy, ochrona przewidziana w ust. 1 - w okresie do dokonania wskazania - przysługuje z mocy prawa i na podstawie art. 32 ust. 8 ustawy - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź

przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Inaczej rzecz ujmując, jeżeli wskazania dokonuje niewymieniony w art. 32 ust. 2, 3, 4, 6 lub 7 ustawy, tj. niewłaściwy organ związkowy, to - w okresie do dokonania wskazania wzmożona związkowa ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje z mocy prawa i na podstawie art. 32 ust. 8 ustawy - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Właściwe organy związkowe uprawnione do udzielenia imiennie wskazanym pracownikom ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych określa (nazywa) ustawa (ust. 2, 3, 4, 6 albo 7 tego przepisu), przeto żadne regulacje związkowe, np. postanowienia statutu związku zawodowego, nie mogą przekazać omawianych ustawowo zastrzeżonych kompetencji związkowych, które przysługują wymienionym w ustawie właściwym organom związkowym, innym organom zakładowej lub pozazakładowej (ponadzakładowej, regionalnej, międzyzakładowej lub ogólnokrajowej) organizacji związkowej. Tylko wtedy, gdy ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi pełniącemu z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającemu u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub z obowiązku świadczenia pracy, to wzmożona związkowa ochrona trwałości stosunku pracy w okresie wymienionego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tych okresów, nie przysługuje ze wskazania ustawowo nazwanego organu związkowego, ale wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z wybranym pracownikiem do pełnienia pozazakładowej funkcji związkowej wymaga uzyskania zgody wyrażanej przez właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której wybrany pracownik pełni albo pełnił z wyboru funkcję związkową (art. 32 ust. 9 ustawy).

Warto przypomnieć, że od 1 lipca 2003 r. inaczej kształtuje się podmiotowa ochrona trwałości stosunków pracy przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Do tej daty krąg osób podlegających ochronie był precyzyjnie określony ustawowo w tym przepisie, który przed nowelizacją stanowił, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w

czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Dlatego możliwa była interpretacja, że ochrona trwałości stosunku pracy z tytułu sprawowania ustawowo wskazanych funkcji związkowych przysługiwała *ex lege*, niezależnie od poinformowania pracodawcy o jej podmiotowym zakresie. Taki pogląd był wyrażany we wcześniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, który przyjmował - w odniesieniu do poprzednio obowiązującego stanu prawnego - że przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych wzmożona ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych przysługiwała z mocy samego prawa i ówczasie nie była uzależniona od poinformowania pracodawcy o jej podmiotowym zakresie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1999 r., I PKN 120/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 648).

Tymczasem w zmienionym od 1 lipca 2003 r. i aktualnym stanie prawnym doniosłe znaczenie ma imienne wskazanie pracodawcy przez właściwe organy związkowe pracowników podlegających ochronie, którymi nie są już - jak poprzednio (przed 1 lipca 2003 r.) - wszyscy członkowie zarządu i członkowie komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, lecz jedynie imiennie wskazani uchwałą zarządu lub komitetu założycielskiego funkcyjni działacze związkowi lub inni pracownicy będący członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionymi do reprezentowania danej organizacji związkowej wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Oznacza to, że w aktualnym stanie prawnym nie ma ustawowego sprecyzowania podmiotowego zakresu związkowej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, gdyż - co do zasady - to nie ustawa, lecz zakładowa organizacja związkowa lub komitet założycielski wyznaczają krąg pracowników podlegających tej ochronie. W aktualnej sytuacji normatywnej zakres podmiotowy ochrony, ale także jej czasokres zależy od wskazania pracodawcy osób (pracowników), którym ona przysługuje. Pracodawcę wiążą przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy działaczy związkowych od chwili powiadomienia go o zakresie podmiotowym tej ochrony (art. 32 ust. 2, 3, 4, 6 albo 7 w związku z ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Ochrona ta rozpoczyna się z chwilą wskazania pracodawcy określonych imiennie osób jako podlegających tej ochronie. Właściwe

organy związkowe mają obowiązek wskazania pracodawcy imiennie kręgu osób podlegających ochronie, zwłaszcza że nie muszą to być osoby pełniące funkcje w organach tej organizacji. Przyjmuje się, że wskazanie pracodawcy pracowników podlegających wzmożonej ochronie trwałości stosunku pracy, o czym stanowi art. 32 ust. 2, 3, 4, 6 albo 7 w związku z ust. 1, nie oznacza jedynie zwykłego poinformowania, ale obowiązek wskazania, który ma zasadnicze znaczenie i istotniejszą rangę, bo ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje już nie od daty wyboru członka związku zawodowego do pełnienia chronionej funkcji związkowej, ale od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwałach zarządu zakładowej organizacji związkowej lub komitetu założycielskiego wskazujących osoby podlegające tej ochronie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 r., III PK 77/04, OSNP 2005 Nr 21, poz.331). Taki pogląd potwierdza stanowcze sformułowanie prawa wskazania pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w konfrontacji do regulacji zaniechania takiego wskazania, kiedy to ochrona przewidziana w ust. 1 - w okresie do dokonania wskazania przysługuje jedynie - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego (art. 32 ust. 8 tej ustawy). Przewidziane ustawą o związkach zawodowych dla właściwych organów związkowych prawo imiennego wskazania pracodawcy na piśmie pracowników objętych ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych potwierdza również wydane na podstawie jej art. 32 ust. 10 rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej 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), które w § 2 stanowi, że zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej imiennie wskazują pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy (§ 2 ust. 1), oraz że zmiany we wskazaniu, o którym mowa w ust. 1, zarząd oraz komitet założycielski

zakładowej organizacji związkowej dokonują na piśmie w terminie siedmiu dni od dnia zaistnienia zmiany (§ 2 ust. 2). Brak wskazania pracodawcy przez właściwe organy związkowe pracowników korzystających na podstawie podjętych uchwał z ustawowej wzmożonej ochrony trwałości stosunków pracy, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy, stanowi w istocie rzeczy nieskorzystanie przez związkowy organ właściwy z przysługującego mu prawa wskazania pracowników podlegających takiej ochronie, co sprawia, że w okresie do dokonania takiego imiennego wskazania konkretnych pracowników podlegających takiej ochronie przysługuje ona na podstawie art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, tj. *ex lege* - odpowiednio tylko przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Wszystko to prowadziło do wyrażenia poglądu, że w przypadku gdy właściwy organ zakładowej organizacji związkowej lub jej komitetu założycielskiego nie wskazał pracodawcy pracowników podlegających ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 w związku z jego ust. 3, 4 lub 6 albo 7, to w okresie do dokonania imiennego wskazania konkretnych uprawnionych pracowników, którym organ właściwy udzieli takiej ochrony, przysługuje ona z mocy art. 32 ust. 8 tej ustawy jedynie - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego takiej organizacji.

Przenosząc dokonane interpretacje na stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sądy obu instancji częściowo nietrafnie przyjęły, że zarząd regionu związku zawodowego, który nie był właściwym podmiotem związkowym w rozumieniu art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych, tj. komitetem założycielskim zakładowej organizacji związkowej, mógł skutecznie wskazać pozwanemu pracodawcy pracowników podlegających ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W konsekwencji powód nie był objęty „ochroną związkową, o której mowa w art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych”, ponieważ wskazanie w uchwale założenia organizacji zakładowej NSZZ „Solidarność” i wyłonienia tymczasowej komisji zakładowej (komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej) oraz jej członków podlegających szczególnej ochronie prawnej „na mocy art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych” nie zostało przekazane

pracodawcy, który dysponował jedynie drukiem związkowej struktury regionalnej z dnia 10 września 2009 r. i to podpisanym przez „starszego referenta działu organizowania i rozwoju”, które przedstawiało powoda jako przewodniczącego władzy wykonawczej zakładowej organizacji związkowej (tymczasowej komisji zakładowej) i upoważniało go do prowadzenia zakładowej działalności związkowej oraz wskazywało na objęcie go ochroną prawną „na pods. art. 32 ust. 7 tej ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych z późniejszymi zmianami”, który umożliwia imienne wskazanie nie więcej niż trzech pracowników uchwałą komitetu założycielskiego. W rozpoznanej sprawie nie ma wątpliwości, że zarząd regionu związku zawodowego nie był komitetem założycielskim zakładowej organizacji związkowej, a zatem nie był organem właściwym w rozumieniu art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych do wskazania pozwanemu pracodawcy pracowników podlegających szczególnej ochronie z art. 32 ust. 1 tej ustawy, ani nawet nie przekazał pozwanemu podjętej w tym zakresie uchwały komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, przeto uzyskana informacja od niewłaściwego organu związkowego (zarządu regionu) w sposób oczywisty nie stanowiła wskazania przez właściwy organ zakładowej organizacji związkowej (jej komitet założycielski) pracowników, którym przysługiwałaby ochrona na podstawie art. 32 ust. 1 w związku z ust. 7 ustawy o związkach zawodowych. Tym niemniej do czasu prawidłowego dokonania wskazania, o którym mowa w art. 32 ust. 7 tej ustawy, ochrona przewidziana w jej art. 32 ust. 1 przysługiwała powodowi nie na podstawie nieprzekazanego pozwanemu pracodawcy wskazania zawartego w podjętej uchwale o założeniu tymczasowej komisji zakładowej, ale już *ex lege*, bo na podstawie art. 32 ust. 8 ustawy - jako przewodniczącemu komitetu założycielskiego zakładowej struktury związkowej. Na taki aspekt normatywny powoływał się także Sąd drugiej instancji, który nie miał wątpliwości, że „Tymczasowa Komisja Zakładowa, której przewodniczył powód to nic innego jak komitet założycielski w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych”. Dlatego wadliwa ocena tego Sądu, że „informację Zarządu Regionu NSZZ Solidarność należy uznać za wystarczającą dla uczynienia zadość obowiązkowi informacyjnemu ciążącemu na organizacji związkowej”, w sytuacji, gdy zarząd regionu oczywiście nie był organem właściwym, o którym mowa w art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych, a

także nie do końca precyzyjna konkluzja wynikająca z przyjęcia, że wprowadzie „żaden przepis nie ustanawia obowiązku przedłożenia pracodawcy uchwały organizacji związkowej w przedmiocie objęcia ochroną prawną określonych pracowników”, to jej nieprzekazanie pracodawcy nie prowadzi do objęcia ochroną na podstawie wymaganego imiennego wskazania konkretnych pracowników uchwałą komitetu założycielskiego (art. 32 ust. 7 ustawy), a jedynie do ochrony przysługującej *ex lege* przewodniczącemu komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej na podstawie ust. 7 tego przepisu, nie mogły prowadzić do zweryfikowania zaskarżonego wyroku, który mimo częściowo błędnego uzasadnienia (art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych) ostatecznie odpowiadał prawu (art. 32 ust. 8 tej ustawy).

W takich okolicznościach sprawy jedynie dla porządku Sąd Najwyższy uznał za bezzasadne, chybione i nieistotne dla wyniku rozpoznanej sprawy proceduralne zarzuty kasacyjne. W szczególności, pominięcie przez Sąd pierwszej instancji w trybie art. 217 § 2 k.p.c. wniosków dowodowych pozwanego pracodawcy w żadnym razie nie uzasadniało kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. „nakazującego uwzględnienie z urzędu nieważności postępowania” z powodu pozbawienia pozwanego możliwości obrony praw przez rzekomo „niezasadne pominięcie wszystkich zgłoszonych przez niego wniosków dowodowych”, które dotyczyły podjęcia uchwały w sprawie założenia zakładowej organizacji związkowej i żądania zbadania „prawdziwości przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pozwanemu (podkreślenie SN) umowy o pracę”, i nie mogły mieć żadnego wpływu na wynik sprawy ze względu na unormowanie art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych oraz ewidentne pogwałcenie przysługującej powodowi szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pozwanego pracodawcę, który zmierzał do rozwiązania z powodem stosunku pracy w dostrzegalnym „gołym okiem” oczywistym następstwie uczestnictwa powoda w powstaniu komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej i z takiej przyczyny zwalniał powoda ze świadczenia pracy w okresie bezprawnego wypowiedzenia mu umowy o pracę, które w żadnym razie nie mogło być wzruszone przez skarżącego z powołaniem się na niesprecyzowane zasady współżycia społecznego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzekając o kosztach postępowania stosownie do art. 98 k.p.c.