



Sygn. akt I PK 84/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J.U.

przeciwko Zakładowi Opiekuńczo - Leczniczemu w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 2 października 2015 r., sygn. akt VII Pa .../15,

I oddala skargę kasacyjną,

**II zasądza od pozwanego na rzecz powoda 120 zł
(sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 stycznia 2015 r. Sąd Rejonowy w K. zasądził od
pozwanego Zakładu Opiekuńczo – Leczniczego w K. na rzecz powoda J.U.

22.202,25 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 2 października 2015 r. oddalił apelację pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony łączył stosunek pracy od dnia 1 stycznia 2007 r. Powodowi powierzono stanowisko zastępcy dyrektora ds. administracyjno-technicznych. W roku 2011 powód ukończył dwusemestralne studia podyplomowe w zakresie zarządzania sferą usług medycznych. Oświadczeniem z dnia 18 czerwca 2012 r. pozwana wypowiedziała umowę o pracę. Jako przyczynę wskazała utratę zaufania na skutek zaistnienia szeregu okoliczności podważających kompetencje do zajmowania kierowniczego stanowiska. Pozwany nie skonsultował wypowiedzenia umowy o pracę z Zakładową Organizacją Związkową Ogólnopolskiego Związku Pielęgniarek i Położnych. Powód nie informował pracodawcy o objęciu ochroną przez tę organizację związkową.

W ocenie Sądu pierwszej instancji żądanie odszkodowania znajduje podstawę w naruszeniu przez pracodawcę art. 38 § 1 k.p. W rezultacie uchybienie przepisom o wypowiedzeniu umowy o pracę usprawiedliwiało zgodnie z art. 45 § 1 k.p. zasądzenie odszkodowania.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu Rejonowego.

W pisemnych motywach podał, że pozwana zarzuciła nieuwzględnienie § 6 statutu Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, a przez to błędne uznanie, iż osoby nie wymienione w § 5 statutu mogą być objęte ochroną tego związku. W ocenie Sądu odwoławczego interpretacja § 6 w zw. z § 5 statutu związku zawodowego, zaproponowana przez stronę apelującą, zwłaszcza w kontekście zapisów art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 167), jest nieuzasadniona. Przepis ten stanowi bowiem, że pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi na to zgodę. Z powyższego wynika, że objęcie ochroną osoby niezrzeszonej w związku zawodowym na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku uzależnione jest od wyrażenia przez związek zgody.

Jeśli natomiast związek taką zgodę wyrazi, to zastosowanie znajdują przepisy zobowiązujące pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników, to jest art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Z przepisu tego wynika, że pracodawca przed rozwiązaniem umowy o pracę zobowiązany jest zwrócić się do organizacji związkowej o udzielenie informacji o pracownikach korzystających z jej obrony i dopiero nieudzielenie takiej informacji przez zakładową organizację związkową w ciągu pięciu dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z nią w sprawie dotyczącej pracownika. Nieuprawnione jest zatem twierdzenie, że § 6 w związku z § 5 statutu uniemożliwia objęcie obroną przez związek zawodowy praw innej niż opisana w § 5 kategorii osób. Przepis ten wymienia osoby zrzeszone w związku, to jest pielęgniarki, położne, asystentki pielęgniarskie. Natomiast podstawą objęcia ochroną praw powoda był przepis art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, który przewiduje możliwość objęcia ochroną pracowników niezrzeszonych w związku zawodowym pod warunkiem wyrażenia przez zakładową organizację związkową zgody. Oznaczenie zatem w statucie podmiotowego zakresu działania (§ 5) oraz jego celów (§ 6), stanowi realizację wymagań ustawowych (odpowiednio art. 13 pkt 3 i pkt 4 ustawy o związkach zawodowych) w zakresie tego co powinien zawierać statut.

Sąd Okręgowy konstatawał, że pracodawca nie skonsultowała wypowiedzenia umowy o pracę z Zakładową Organizacją Związkową Ogólnopolskiego Związku Pielęgniarek i Położnych. Jednocześnie Sąd Rejonowy ustalił, że uchwałą nr 6/2012 z dnia 27 kwietnia 2012 r. związek ten udzielił pomocy powodowi i podjął się obrony jego praw pracowniczych. W rezultacie, w rozpoznawanej sprawie pracodawca nie uczynił zadość obowiązkowi wynikającemu z przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, a zatem wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem przepisu art. 38 § 1 k.p., co uzasadnia przyznanie powodowi z tego tytułu odszkodowania w trybie określonym w art. 45 § 1 k.p.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok Sądu odwoławczego w całości, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 23² k.p. oraz art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 7 ust. 2, art. 13 pkt 3 i 4 oraz art. 30 ust. 1, 2¹, 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych, przez błędne przyjęcie, iż

w przypadku, gdy statut organizacji związkowej wyraźnie zawęży podmiotowy zakres działalności związku zawodowego jedynie do pewnej, ściśle określonej kategorii pracowników, pracodawcą zobowiązany jest liczyć się z obowiązkiem współdziałania i współdziałać z taką organizacją związkową także w sprawach indywidualnych dotyczących pracowników nieobjętych oznaczonym w statucie podmiotowym zakresem działalności związku zawodowego.

Kierując się zgłoszona podstawą zaskarżenia, pozwany domagał się uchylenia wyroku Sądu Okręgowego i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera argumentów prowadzących do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Wstępnie należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy związany jest granicami zgłoszonych podstaw. Oznacza to, że w rozpoznawanej sprawie znaczenie ma tylko jedno zagadnienie. Chodzi o to, czy pozwany miał obowiązek przeprowadzić konsultację w trybie art. 38 § 1 k.p. W jego ocenie wymóg ten nie wiązał, gdyż podmiotowy zakres działalności związku zawodowego dotyczył jedynie ściśle określonej kategorii pracowników.

Założenie, na którym oparto podstawę skargi kasacyjnej jest fałszywe. U jego podstaw leży teza przewidująca, że związki „branżowe” mogą reprezentować tylko osoby z tą branżą związane. Co więcej, z twierdzeń skarżącego można wnosić, że statut organizacji związkowej może ograniczyć oddziaływanie powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Zapatrywanie to nie wytrzymuje krytyki i to z wielu powodów.

Adresatem art. 38 § 1 k.p. jest pracodawca. Nałożono na niego obowiązek uprzedniego skonsultowania z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przez nią reprezentowanego. Z art. 23² wynika, że jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z

zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Oznacza to, że zakres zastosowania art. 38 § 1 k.p. podyktowany został przez reguły wyznaczone w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881). Kwestie tę reguluje art. 30 ust. 2 ustawy, który potwierdza, że pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych. Pracodawca może o tym zakresie nie posiadać wiedzy, dlatego w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych przewidziano, że w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, zatrudniający jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania. Oznacza to, że sposobem na uwolnienie się od obowiązku przewidzianego w art. 38 § 1 k.p. jest wszczęcie procedury z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych.

Z przywołanych przepisów, których uchybienie zarzuca pozwany, nie wynika, że obowiązek konsultacyjny nie ma zastosowania w przypadku, gdy statut związku zawodowego „zawęża podmiotowy zakres działalności związku zawodowego jedynie do pewnej, ściśle określonej kategorii pracowników”. Oznacza to, że językowa metoda wykładni przepisów nie potwierdza podstawy skargi kasacyjnej. Mechanizmem warunkującym autonomię związku zawodowego w tych sprawach nie jest „podmiotowy zakres działalności” wynikający ze statutu, ale to czy związek zawodowy podjął decyzję o reprezentowaniu „niezrzeszonego” pracownika. Spostrzeżenie to staje się zrozumiałe jeśli weźmie się pod uwagę charakter prawny statutu związku zawodowego. Ma on charakter złożony. Przyjmuje się, że statut osoby prawnej może zostać uznany za prawo materialne. Dotyczy to tylko tych przypadków, gdy ustawa nakazuje uwzględnić postanowienia statutu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., III CKN 34/97, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 94; z

dnia 30 września 2009 r., V CSK 86/09, LEX nr 627242). Stanowisko to dało podstawę do badania postanowień statutu na gruncie art. 19 ustawy o związkach zawodowych (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1993 r., I PZP 2/93, OSNCP 1994 nr 1, poz. 1). W rezultacie należy uznać, że podmioty zewnętrzne (w tym pracodawcy) są związani postanowieniami statutu związku zawodowego, a zatem mogą z nich wyprowadzać skutki prawne, wyłącznie wówczas, gdy będzie istniał przepis prawa powszechnego, z którego takie związanie będzie wynikało. *A contrario*, w razie braku wyraźnej podstawy prawnej w prawie powszechnym, należy przyjąć, że regulacje statutowe nie wywołują bezpośrednich skutków względem otoczenia związku zawodowego (J. Szmit, *Charakter prawny statutu związku zawodowego*, Warszawa 2014, s. 173). Przepisy określające konsultację pracodawcy z zakładową organizacją związkową (art. 38 § 1 k.p., art. 23² k.p., art. 30 ust. 1, 2 i 2¹ ustawy o związkach zawodowych) nie odwołują się do postanowień statutu. W rezultacie, jego postanowienia nie mają wpływu na tę instytucję.

Niezależnie od powyższych rozważań, trzeba zauważyć, że uwagi pozwanego nie znajdują pokrycia w postanowieniach statutu Ogólnopolskiej Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych. W § 5 ust. 1 stwierdzono, że związek zrzesza pielęgniarki, położne i asystentki pielęgniarskie, a w § 6 lit. a i b uznano, że celem związku zawodowego jest ochrona interesów materialnych, socjalnych i zdrowotnych pracowników, jak również zabezpieczenie praw pracowniczych, wynagrodzeń, warunków socjalnych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że w tych obszarach statut nie odnosi się tylko do osób wymienionych w § 5 ust. 1. Staje się to zrozumiałe jeśli weźmie się pod uwagę, że w § 6 lit. c i e statutu przewidziano cele ukierunkowane wyłącznie na osoby wymienione w § 5 ust. 1. Znaczy to tyle, że statutowym celem Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych jest ochrona interesów wszystkich pracowników, a nie tylko pielęgniarek, położnych i asystentek pielęgniarskich. Z kolei w § 26 ust. 1 lit. a i h statutu przewidziano, że do zakresu działań zarządu zakładowej organizacji związkowej należy kierowanie pracami związku na terenie zakładu pracy oraz realizowanie uprawnień związkowych wynikających z obowiązujących przepisów prawa.

Z przywołanych postanowień statutu nie da się wyprowadzić tezy, że Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych zrezygnował z reprezentowania niektórych pracowników w trybie art. 38 § 1 k.p. Nie sposób też uznać, że statut zawęził uprawnienia zakładowej organizacji związkowej względem dyspozycji zawartej w art. 7 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych (ograniczył w sprawach indywidualnych stosunków pracy reprezentację związku wyłącznie do pielęgniarek, położnych i asystentek pielęgniarskich). Obostrzenie tego rodzaju nie wynika z analizy językowej i systemowej § 6 i § 26 statutu. Pozwany twierdząc przeciwnie nie bierze pod uwagę, że czym innym jest zakres podmiotowy członkostwa, a czym innym uprawnienia związku zawodowego. Pierwszy aspekt, dotyczy kwestii korporacyjnej (nie mającej nic wspólnego z relacją zachodzącą między pracownikiem i pracodawcą), drugi zaś, wiąże się z funkcjami związków zawodowych. Zakreślenie podmiotowego kręgu osób podlegających zrzeszaniu się, nie determinuje ustawowo wytyczonych celów stawianych związkom zawodowym. Sfery te nie oddziałują na siebie, sposób myślenia pozwanego nie jest zatem trafny.

Przedstawiona powyżej odrębność jest zresztą widoczna w przepisach ustawy o związkach zawodowych. Określenie „podmiotowego zakresu działania” zostało wymienione w art. 13 pkt 3 ustawy jako wymagany element statutu związku zawodowego. Przepis art. 7 ust. 2 ustawy nie nawiązuje do tego czynnika. Opiera się na założeniu, że w sprawach indywidualnych związek reprezentuje prawa i interesy swoich członków, a także pracownika niezrzeszonego, jeśli wystąpi on z takim wnioskiem. W literaturze przedmiotu (K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 179) zgodnie przyjmuje się, że nie jest niezgodne z prawem wprowadzanie do statutu związków zawodowych pewnych ograniczeń, na przykład w odniesieniu do kategorii osób, które mogą do danego związku przystąpić. Oczywiście jest również, że zastrzeżenia te nie mają wpływu na zakres praw przyznanych organizacji związkowej w przepisach prawa.

Przedstawione rozważania wyjaśniają, że stanowisko pozwanego nie ma pokrycia w przepisach przywołanych w skardze kasacyjnej. W rezultacie, zgodnie z art. 398¹⁴ k.p.c. należało orzec jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto w zgodzie z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.

