



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa P.W.
przeciwko C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 listopada 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi
z dnia 27 kwietnia 2021 r., sygn. akt VIII Pa 47/20,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

(J.K.)

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 13 lutego 2020 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach oddalił powództwo P. W. przeciwko C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o przywrócenie do pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód P. W. został zatrudniony w pozwanej C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w dniu 16 stycznia 1997 r. Ostatnio od 1 kwietnia 2014 r. zajmował stanowisko zastępcy kierownika Działu Handlowego - Działu [...].

W dniu 9 kwietnia 2008 r. zawarto porozumienie między Przewodniczącą Rady Pracowników reprezentującą Radę Pracowników a pozwaną, którym zapewniono warunki informowania i przeprowadzania konsultacji równe warunkom określonym w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, uwzględniającymi interesy obu stron, gdzie porozumienie to obejmuje między innymi ochronę pracowników - członków Rady Pracowników.

Zgodnie z § 6 pkt 1 porozumienia, pracodawca nie może bez zgody Rady Pracowników, reprezentowanej w tym wypadku przez Komitet Rady, wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w Radzie Pracowników. Uchwała Komitetu Rady Pracowników w wymienionej kwestii podejmowana jest za pomocą poczty elektronicznej lub na wniosek któregośkolwiek z członków Komitetu - na posiedzeniu Komitetu, na które zostaje zaproszony Przedstawiciel Pracodawcy (pkt 3). W przypadkach opisanych w art. 17 ust. 1 i 2 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji Komitet Rady Pracowników podejmuje zgodę w formie uchwały (pkt 4). Uchwała, o której mowa w pkt 4, musi być podjęta bezwzględną większością głosów, co oznacza uzyskanie głosów „za” w liczbie co najmniej 50% plus 1 głos członków obecnych na posiedzeniu, a przypadku głosowania za pomocą poczty elektronicznej osób uczestniczących w głosowaniu (pkt 5). W głosowaniu nie bierze udziału pracownik - członek Rady lub Komitetu, którego dotyczy sprawa (pkt 6). Powyższe punkty porozumienia odzwierciedlają postanowienia Regulaminu Funkcjonowania Rady Pracowników pozwanego - art. 13.

Pismem z 25 sierpnia 2015 r. pozwana zwróciła się do Rady Pracowników o wyrażenie zgody na rozwiązanie z P. W. umowy o pracę za wypowiedzeniem. Rada

Pracowników zażądała od pracodawcy dodatkowych wyjaśnień, w następstwie czego zostało wystosowane kolejne pismo pozwanej o wyrażenie przez Radę zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę w tym trybie, a jako przyczyny wypowiedzenia wskazano okoliczności podane następnie w treści wręzonego powodowi pisemnego oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę.

W dniu 10 września 2015 r. uchwałą nr [...] Komitet Rady Pracowników pozostawił pracodawcy decyzję co do dalszych konsekwencji w stosunku do P. W. i jednocześnie większością głosów podjął uchwałę, którą wyraził zgodę na rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Uchwałę przyjęto po głosowaniu przeprowadzonym w tym samym dniu, gdzie za zgodą opowiedziało ośmiu członków, dwóch było przeciwko i jeden wstrzymał się od głosu, o czym następnie poinformowano pozwaną.

Pisemnym oświadczeniem z 10 września 2015 r., które powód otrzymał w tym dniu, pozwana rozwiązała łączącą strony umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego ustalił, że P. W. od dłuższego czasu nieprawidłowo wykonywał swoją pracę, prowadzono z nim rozmowy, stosowano środki dyscyplinujące i wreszcie wręczono wypowiedzenie zmieniające, którego nie zakwestionował. Pomimo danej powodowi szansy pracy na stanowisku kierowniczym nadał dochodziło z jego strony do negatywnych zachowań, co ostatecznie skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego, wykazane w toku sprawy okoliczności uzasadniały wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę. Nie można oczekiwać od pracodawcy dalszego tolerowania lekceważącego podejścia pracownika do wykonywania obowiązków. Tego typu postawa i zachowania powoda trwały dłuższy czas. P. W. w żaden pozytywny sposób nie reagował na zwracanie przez przełożonych uwagi odnośnie do niewłaściwości i nieprawidłowości realizowania zadań. Wymierzone kary porządkowe nie zmieniały zachowania powoda. Na zmianę jego postawy oraz sposobu wykonywania obowiązków nie wpłynęła nawet sytuacja związana z wypowiedzeniem mu przez pracodawcę warunków pracy i płacy. Wszystko to daje jasny i przekonujący obraz zasadności i słuszności rozwiązania z powodem umowy o pracę.

P. W. podniósł, że przyczyną wręczonego mu wypowiedzenia umowy o pracę była jego przynależność związkowa, przez co doszło do naruszenia przez pozwaną art. 18^{3a} k.p. W ocenie Sądu pierwszej instancji, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na przyjęcie dyskryminacji pracownika z powodu jego przynależności związkowej czy też członkostwa w Radzie Pracowników. Powód sam przyznał, że nie spotkały go żadne szykany z racji członkostwa w Radzie. Z wypowiedzi powoda wynikało również, że ukrywał przed pracodawcą swoją działalność związkową związaną z powołaniem komisji zakładowej, a wcześniej z jego przynależnością do O.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, niezasadne jest powoływanie się P. W. na szczególną ochronę stosunku pracy przewidzianą przepisami ustawy o związkach zawodowych. Komisja Zakładowa Pracowników C. sp. z o.o., powołana uchwałą nr 1 z dnia 22 sierpnia 2015 r., nie spełniała ustawowych wymagań, który to stan nie uległ też zmianie w dacie wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Komisja zakładowa w chwili jej powołania, jak również w dacie złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę, nie zrzeszała wymaganej liczby członków będących pracownikami pozwanej, mimo że pod treścią powołanej uchwały znajduje się jedenaście podpisów osób, które miały w tym czasie pozostawać w stosunkach pracy ze spółką. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że na pewno dwie z tych osób nie były pracownikami pozwanej ani w dniu podjęcia uchwały, ani od września 2015 r.

P. W. podnosił również, że pozwana w związku z jego przynależnością do Rady Pracowników i treścią art. 17 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, przyznającą szczególną ochronę stosunku pracy członkom takiej Rady, nie uzyskała wymaganej zgody na rozwiązanie przedmiotowej umowy o pracę. Powód pominął całkowicie, że został zapoznany z treścią pisma Komitetu Rady Pracowników, w którym wyrażono zgodę na rozwiązanie z nim stosunku pracy, co nastąpiło w chwili wręczenia mu wypowiedzenia. Pismo to również zostało załączone przez pozwaną do odpowiedzi na pozew. Dopiero w następstwie wezwania Sądu w związku z podnoszeniem przez pracodawcę faktu uzyskania takiej zgody, pełnomocnik P. W. zaczął kwestionować skuteczne podjęcie uchwały. Zdaniem powoda, zgoda taka dla jej skuteczności powinna być wyrażona

uchwałą Rady, a nie Komitetu, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie stosownie do treści porozumienia Rady Pracowników z pozwaną z 9 kwietnia 2008 r.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że uchwała Rady Pracowników o wyrażeniu zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę została podjęta zgodnie z wymaganiami regulaminowymi, co potwierdził wnioskowany przez pozwaną świadek. Nie ma żadnych podstaw do kwestionowania treści uchwały. Ten zaś sposób uzyskania przez pracodawcę zgody na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem Rady Pracowników jest prawidłowy i wystarczający. Wolą stron wspomnianego porozumienia określono bowiem zasady wyrażania takiej zgody i sposób podejmowania uchwał w tej kwestii. Nie doszło tym samym do naruszenia przez pracodawcę powołanego przepisu ustawy oraz reguł postępowania.

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z 27 kwietnia 2021 r. oddalił apelację powoda od powyższego orzeczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego była prawidłowa. Sąd poczynił niezbędne ustalenia faktyczne i doszedł do trafnego wniosku, że zachowania P. W., wskazane jako podstawa wypowiedzenia mu umowy o pracę, co do zasady były rzeczywiste i uzasadniały zastosowany tryb rozwiązania stosunku pracy, a wypowiedzenie to nie było obarczone uchybieniami w zakresie wymagań formalnych, tj. zostało dokonane za wymaganą zgodą Rady Pracowników, której powód był członkiem oraz bez naruszenia jego ochrony związkowej.

Sąd odwoławczy nie zgodził się z zarzutem apelanta, że brak było prawidłowo udzielonej zgody Rady Pracowników, której P. W. był członkiem, na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Sąd Okręgowy podkreślił, że ustawa o informowaniu pracowników i prowadzeniu z nimi konsultacji nie reguluje trybu i sposobu wyrażania zgody przez radę pracowników na rozwiązanie umowy z jej członkiem. Uregulowanie tej kwestii mieści się w wyłącznej kompetencji rady (tak też A. Sobczyk: Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, [w:] Rady pracowników. Komentarz). Rada pracowników może to uczynić między innymi w regulaminie uchwalonym na podstawie art. 11 ust. 4 ustawy. Taka wewnętrzna regulacja funkcjonowała w Radzie Pracowników pozwanej. Zgodnie z § 13 ust. 5 regulaminu Rady Pracowników C. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.,

zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z jej członkiem wyraża Komitet Rady Pracowników w uchwale podjętej bezwzględną większością głosów. Uchwała może zostać podjęta za pomocą poczty elektronicznej albo na posiedzeniu Komitetu. W głosowaniu nie bierze udziału pracownik, którego sprawa dotyczy. Analogiczne zasady wynikają z § 6 ust. 1 porozumienia z 9 kwietnia 2008 r. zawartego przez pozwaną z Radą Pracowników. Uchwała w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę powoda została podjęta zgodnie z przepisami prawa powszechnego oraz regulacjami wewnętrznymi Rady Pracowników spółki. Tym samym spełniony został wymóg z art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, a wywiedzione w tym zakresie w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego należało uznać za nieuprawnione. W konsekwencji tego, w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sporu bezcelowe było czynienie ustaleń co do składu Rady Pracowników względem składu Komitetu Rady Pracowników, a stwierdzenie w tej materii wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych nie mogą zostać uwzględnione.

Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego, pracodawca mający zamiar rozwiązania umowy o pracę z członkiem rady pracowników nie ma prawa ani możliwości weryfikowania legalności podejmowania uchwał przez tę radę. Pozostaje to w sferze autonomicznej rady i nie może obciążać podmiotu zatrudniającego.

Powód wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi, zaskarżając wyrok w całości i opierając skargę na podstawie naruszenia prawa materialnego: art. 17 ust. 1 i 2 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu za prawidłową zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powodem będącym członkiem Rady Pracowników, wyrażoną przez organ wewnętrzny Rady Pracowniczej określony jako Komitet Rady Pracowników, w miejsce obowiązku wyrażenia zgody przez samą Radę Pracowników, co wynika z literalnego brzmienia powołanego przepisu.

Mając na uwadze powyższy zarzut, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Skierniewicach i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji; ewentualnie wniósł o zmianę wyroku Sądu

Rejonowego w Skierniewicach przez uznanie za bezskuteczne oświadczenia o wypowiedzeniu P. W. umowy o pracę i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach względnie orzeczenie o odszkodowaniu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pracodawcy zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem jest uzasadniony zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżanego wyroku.

Istota rozpoznawanego sporu sprowadza się do odpowiedzi na pytanie o podmiot właściwy do udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem rady pracowniczej. Należy zauważyć, że ten szczególny organ konsultacyjny realizujący konstytucyjną zasadę dialogu społecznego znajduje swoje umocowanie w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.; dalej jako ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji). Wskazana ustawa stanowi implementację dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej podstawowe ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U.UE.L. z 2002 r., Nr 80, s. 29). Dyrektywa nie wskazuje konkretnych rozwiązań dotyczących konsultacji, pozostawiając ich doprecyzowanie regulacjom krajowym. Przepisy dyrektywy 2002/14/WE nie przesądzają, jakie podmioty mają reprezentować pracowników. W szczególności nie precyzuje ona, komu przysługują uprawnienia partycypacyjne w uzwiązkowionych zakładach pracy. W art. 7 dyrektywa zakłada, że Państwa Członkowskie zapewnią, iż przedstawiciele pracowników, w toku wykonywania przez nich swoich funkcji, będą mieli zapewnioną właściwą ochronę i gwarancje, które umożliwią im właściwe wykonywanie obowiązków, jakie zostały im powierzone.

Ustawa krajowa – ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji – stanowi, że proces informowania pracowników i przeprowadzania

z nim konsultacji odbywa się za pośrednictwem rady pracowników. Przepis art. 3 ustawy określa liczebność rady, przy czym rada pracowników może ustalić z pracodawcą liczbę członków rady pracowników inną niż wynikająca z art. 3 ust. 1 ustawy, nie mniej jednak niż 3 członków rady pracowników.

Zgodnie z art. 11 ust. 4 ustawy, rada pracowników wybiera ze swojego grona przewodniczącego i uchwała swój regulamin. Ustawa nie przewiduje innych organów rady, oprócz przewodniczącego, przy czym nie określa samodzielnych kompetencji przewodniczącego, pozostawiając tę materię do ustalenia w regulaminie.

Prawo do informacji oraz prawo do konsultacji ustawodawca przypisuje radzie pracowników jako organowi kolegialnemu.

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy, pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników.

Jak trafnie wskazują strony postępowania, ustawa nie reguluje trybu i sposobu wyrażania zgody przez radę pracowników na rozwiązanie umowy o pracę jej członka. W doktrynie zgodnie przyjmuje się, że kwestia ta może stanowić materię regulaminu rady pracowników, ustanawianego na podstawie art. 11 ust. 4 ustawy. Zauważa się, że wprawdzie przepis wspomina jedynie o funkcji przewodniczącego, jednak nie oznacza to, że nie jest możliwe powołanie również innych funkcji w ramach rady. Mogą to być zastępcy przewodniczącego (przy czym nie ma przeciwskażeń, by było to kilka osób albo by był tylko jeden zastępca przewodniczącego), sekretarz, skarbnik czy osoba pełniąca funkcję w zakresie określonego procesu (M. Wujczyk [w:] Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2016).

Wątpliwość budzi jednak zakres regulacji regulaminowej, tj. w jakiej mierze rada posiad uprawnienie do wewnętrznego kształtowania swojego ustroju, choćby przez ustanowienie organów wewnętrznych z kompetencjami przypisanymi ustawowo radzie jako całości.

W rozpoznawanej sprawie ustalono, że u pracodawcy funkcjonuje Rada Pracowników o strukturze wewnętrznej autonomicznie ukształtowanej regulaminem Rady, odmiennej od modelu podstawowego przyjętego w ustawie.

Zgodnie z § 3 Regulaminu Funkcjonowania Rady Pracowników C. sp. z o.o., Rada liczy po jednym reprezentancie z każdego sklepu C., B. oraz Siedziby C. z zastrzeżeniem czasu funkcjonowania jednostki nie krócej jak 6 miesięcy (ust. 1). Na swym pierwszym posiedzeniu Rada wybiera skład Komitetu Rady Pracowników (ust. 2). W skład Komitetu Rady Pracowników wchodzi: a. Przewodniczący Rady Pracowników; b. Wiceprzewodniczący Rady Pracowników w randze Sekretarza; c. Przedstawiciele Regionalni Komitetu Rady Pracowników (po jednym dla każdego regionu); d. Przedstawiciel do spraw kontaktów z Kingfisher; e. Przedstawiciel poprzedniego Komitetu Rady Pracowników; Wybory kandydatów do Komitetu Rady Pracowników odbywają się przez wybory reprezentantów z regionów i głosowanie całej Rady na poszczególnych reprezentantów regionów (ust. 4). Głosowanie na reprezentantów jest jawne i odbywa się przez podniesienie ręki przez głosującego. Każdy głosujący może oddać tylko jeden głos. Z głosowania sporządzany jest protokół przez Wiceprzewodniczącego Rady Pracowników w randze Sekretarza (ust. 5). Osoba, która uzyska największą liczbę głosów, pełni funkcję Przewodniczącego Rady Pracowników (ust. 6). Reprezentant, który otrzyma drugą w kolejności liczbę głosów, pełni funkcję Wiceprzewodniczącego w randze Sekretarza (ust. 7). Pozostałe osoby, których kandydatury podlegają głosowaniu, obejmują funkcje Regionalnych Przedstawicieli Komitetu Rady Pracowników (ust. 8). Regiony, których kandydaci objęli funkcję Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego, przeprowadzają wybory uzupełniające na Przedstawicieli Regionalnych (ust. 9). Przedstawiciel Rady ds. kontaktów z Kingfisher wybierany jest spośród wszystkich Radnych na zasadzie zwykłej większości głosów (ust. 10). Rada wybiera za zasadzie zwykłej większości głosów 1 dodatkowego członka Komitetu Rady Pracowników spośród członków nowej Rady, który w poprzedniej kadencji należał do Komitetu Rady Pracowników, a w tej kadencji do Komitetu Rady Pracowników nie zostali wybrani (ust. 11). W chwili powstania nowego regionu przedstawiciel regionalny wybierany jest w danym regionie poprzez głosowanie drogą elektroniczną (ust. 12).

Zgodnie z § 13 ust. 2 Regulaminu, Członkowie Komitetu Rady Pracowników mają prawo podejmować uchwały jako reprezentanci całej Rady. Natomiast w § 13 ust. 5 ustalono, że Komitet Rady Pracowników wyraża zgodę w przypadkach opisanych w art. 17 ust. 1 i 2 ustawy w formie uchwały.

Nie ulega wątpliwości, że Rada Pracowników C. sp. z o.o. ukształtowała swój wewnętrzny ustrój autonomicznie, wprowadzając szczególny organ kolegialny w postaci Komitetu Rady Pracowników, reprezentujący Radę Pracowników (po myśli § 13 ust. 2 Regulaminu). Jednocześnie przyjęto, że Komitet stanowi *de facto* reprezentację przedstawicielską członków Rady uzupełnioną o przedstawicieli o szczególnych funkcjach (przewodniczący, przedstawiciel ds. kontaktów z K. etc.). To temu wewnętrznemu, ograniczonemu co do składu osobowego organowi przypisano uprawnienie do wyrażania zgody na zwolnienie pracownika – członka Rady (co istotne – choćby nie został on wybrany do Komitetu jako reprezentant regionalny). Ukształtowany w regulaminie ustrój wewnątrz Rady pozwala przyjąć, że Komitet Rady ma charakter organu zarządzającego.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną opiera swoją argumentację na poglądzie, że nie ma przeszkód, by regulamin przekazał kompetencję do wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę lub zmianę warunków pracy i płacy, o jakiej mowa w art. 17 ust. 1 i 2 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, przewodniczącemu rady (M. Lekston [w:] K. W. Baran (red.), M. Lekston: Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, Warszawa 2019, art. 17.) Powyższe stanowisko doktryny skłania stronę pozwaną do sformułowania tezy, że skoro kompetencja przysługująca ciału kolegialnemu może być przekazana pojedynczej osobie - przewodniczącemu/członkowi tego ciała, to zgodnie z wnioskowaniem *a maiori ad minus* kompetencja może zostać przekazana zorganizowanej grupie członków tego ciała.

Wskazane tu zagadnienie nie jest jednak szczegółowo opisywane w doktrynie, a wnikliwa analiza wypowiedzi przedstawicieli nauki prawa pracy prowadzi do rozbieżnych rezultatów. W doktrynie odnaleźć wszak można pogląd, że w świetle literalnej wykładni art. 17 ust. 1 i 2 ustawy należy przyjąć, iż zgoda rady musi być uprzednia i wyrażona kolegialnie przez całą radę, najlepiej w formie pisemnej uchwały. Wymóg pochodzenia zgody od całej rady ma charakter imperatywny, co oznacza, że w praktyce nieskuteczna jest zgoda wyrażona przez inny organ, np. przez prezydium rady pracowników bądź jej komisję (K. W. Baran: Ochrona trwałości

stosunku pracy członków rady pracowników, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006, nr 8, s. 17). Zgoda powinna być udzielona przez całą radę i powinna przybrać formę uchwały podjętej przez radę. Wyrażenie zgody przez część rady (np. przewodniczącego i sekretarza) nie jest skuteczne (A. Pabisiak, M. Wojewódka: Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji. Komentarz, CH Beck 2007).

Z powyższego wynika, że pogląd, na który powołuje się pozwana, nie jest utrwalony w nauce prawa, a tym bardziej nie znalazł on swojego odzwierciedlenia w skromnym dorobku orzecznictwa dotyczącym ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Strony przytaczają te same pozycje komentarzowe, wyprowadzając z wypowiedzi doktryny odmienne wnioski. Nie jest więc zasadne kategoryczne przyjmowanie za stan „oczywisty” jednej z tez prezentowanych w nauce prawa, tj. o „braku przeszkód, by regulamin przekazał tego rodzaju kompetencję przewodniczącemu rady”. Pozwana sama stwierdza, stawiając zarzut powodowi, a tym samym osłabiając swoją argumentację, że żaden z komentatorów nie analizował przypadku umocowania organu rady pracowników w regulaminie do wyrażania zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Analizy takiej nie dokonała także pozwana, zarzucając bezzasadność podstawy kasacyjnej.

Tymczasem stanowisko powoda znajduje silne podstawy w logiczno-językowej wykładni przepisów ustawy oraz przy zastosowaniu *argumentum a similitudine*.

Nie może umknąć uwadze fakt, że w rozstrzyganej sprawie wykładni poddano przepis o szczególnym znaczeniu, gwarantujący ochronę członka rady pracowniczej przed ewentualnymi arbitralnymi decyzjami pracodawcy mogącymi być konsekwencją działań danego pracownika w ramach rady. Przepis art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, stanowiący o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy członka rady, jako przepis wyrażający wyjątek, powinien być interpretowany ściśle, przy wykorzystaniu pierwszeństwa dyrektyw wykładni językowej i systemowej. Te zaś prowadzą do wniosku, że ustawa przypisuje radzie jako całości uprawnienie do udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z jej członkiem, pomijając choćby jedyne wprost wymieniony w ustawie organ, jakim jest przewodniczący.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 maja 2010 r., III PK 72/09 (LEX nr 602059), charakter zakazu rozwiązywania stosunku pracy z członkiem rady pracowniczej bez jej zgody jest taki sam, jak zakazu przewidzianego w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854 ze zm.; dalej jako ustawa o związkach zawodowych).

Zasadne wydaje się więc poszukiwanie analogii do regulacji z art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji w ustawie o związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (...).

Mutatis mutandis poglądy wyrażone na tle art. 32 ustawy o związkach zawodowych warto odnieść do art. 17 ustawy o informowaniu pracowników.

Jak wiadomo, przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi wyraz wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy (Z. Hajn (red.): Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, Wolters Kluwer 2012). W judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (wyroki

Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29 i z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58).

W literaturze wskazuje się, że wymóg uzyskania zgody na wypowiedzenie, rozwiązanie lub zmianę umowy o pracę przez podjęcie uchwały zarządu związku ma charakter imperatywny. Oznacza to, że niedopuszczalne są inne formy wyrażenia zgody. Stąd niedopuszczalne jest delegowanie w statucie tego uprawnienia na inne gremia związkowe, na przykład na prezydium związku. Normatywnie wadliwa jest zatem zgoda wyrażona jednoosobowo, na przykład przez przewodniczącego związku (K. W. Baran: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, s. 301 i przywołany przez niego wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1994 r., I PRN 58/94, OSNAPIUS 1995 nr 2, poz. 16).

W stosunkach pracy spotyka się niekiedy sytuacje, w których ze względu na dużą liczbę członków zarządu statut związku dopuszcza wybór prezydium zarządu, po czym "deleguje" uprawnienie do wyrażania zgody na to gremium. Praktyka ta spotkała się ze sprzeciwem judykatury. We wspomnianym wyroku z dnia 20 września 1994 r., I PRN 58/94, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że zgoda nie może być wyrażona przez inny organ związku niż zarząd zakładowej organizacji związkowej. W kontekście przedstawionych powyżej wywodów godzi się natomiast zaakcentować, że normatywnie wadliwa jest też zgoda wyrażona jednoosobowo, np. przez przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej (K. W. Baran [w:] D. Książek, A. Tomanek, K. W. Baran: Komentarz do ustawy o związkach zawodowych [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2016).

Należy także zwrócić uwagę, że sama nazwa organu, który podjął uchwałę, nie ma znaczenia, lecz musi to być organ, który pełni rolę zarządu. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 324/97 (OSNAPIUS 1998 nr 19, poz. 570), organem właściwym do wyrażenia zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej (...), a także zgody na niekorzystną dla niego zmianę treści stosunku pracy jest zarząd zakładowej organizacji związkowej, więc organ, który niezależnie od swej nazwy wykonuje funkcję zarządzania sprawami związku. Stanowisko to potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1997 r., I PKN 228/97 (OSNAPIUS 1998 nr 19, poz. 561, wraz z glosą H. Szewczyk, OSP 1999 z. 12,

s. 583-591), w którym uznano, że do związku zawodowego należy określenie nazwy dla jego organów pełniących rolę zarządu (...) w rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Artykuł 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wprowadza odmienne od ogólnych mechanizmy ochrony zatrudnienia. Jako norma szczególna musi być interpretowany ściśle, zgodnie z dyrektywą *exceptiones non sunt extendendae*. W podstawowym rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych chroni pracownika bez względu na to, czy dopuścił się on naruszeń pozostających w związku z jego obowiązkami, czy też nie. Wyłącznym warunkiem przewyciężenia zakazu rozwiązywania stosunku pracy jest zgoda zakładowej organizacji związkowej na zakończenie zatrudnienia. Pracodawca, który jej nie uzyska i rozwiązuje umowę o pracę, narusza art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Jednakże zindywidualizowane okoliczności sprawy mogą niekiedy uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości. Podstawą tego rodzaju orzeczeń jest zawsze art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2020 r., II PK 145/18, LEX nr 3220920).

Uwzględniając podobieństwo stanów faktycznych objętych normą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz normą z art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji; mając na uwadze tożsamy cel powyższych norm, tj. zagwarantowanie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, jak również przyjmując, że normy wyrażające szczególną ochronę trwałości stosunku pracy powinny być wykładane ściśle jako normy wyrażające wyjątek, trzeba uznać za uzasadnione wykorzystanie dorobku orzeczniczego wypracowanego na gruncie art. 32 ustawy o związkach zawodowych przy wykładni art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Stosując odpowiednio do rozstrzyganego przypadku poglądy wyrażone na tle art. 32 ustawy o związkach zawodowych, należy stwierdzić, że kompetencja do udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem rady pracowniczej przynależy radzie i ma charakter imperatywny. Kompetencja ta nie może być przenoszona na inne, wewnętrzne struktury organizacyjne. Regulamin rady

pracowniczej może określać tryb wyrażania zgody, w tym liczbę niezbędnych głosów do podjęcia uchwały. W konsekwencji tego, zgoda podejmowana przez Komitet Rady Pracowników pozwanej (jako ciała zarządczego) w imieniu Rady, jest de facto zgodą wyrażoną przez nieumocowany ustawowo podmiot.

Powyższa teza broni się także przed zarzutem strony skarżącej o techniczną trudność w wyrażeniu zgody przez liczną radę pracowniczą.

Faktem jest, że ustawodawca ukształtował radę pracowniczą jako organ kolegialny o nielicznym składzie (powyżej 500 pracowników - 7 pracowników), w którym rozbudowane struktury organizacyjne mogą wydawać się zbędne. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca i rada mogą porozumieć się co do większej liczby członków rady, a sama rada może w drodze regulaminowej określić swoją strukturę organizacyjną. Uwzględniając zasady celowości i racjonalności, należałoby przyjąć, że owa regulaminowa struktura służy efektywniejszej realizacji celów rady, tj. partycypacji i dialogu społecznego z pracodawcą. Udzielanie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem rady ma zaś charakter incydentalny, wyjątkowy, a tym samym uzasadniający zachowanie wyższych standardów prawnych, w tym zachowanie gwarancji ustawowych.

Właściwy podmiot do udzielenia imiennie wskazanym pracownikom ochrony, przewidzianej w art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, określa (nazywa) sama ustawa, przeto żadne wewnętrzne regulacje rady, np. postanowienia regulaminu, nie mogą przekazać omawianych, ustawowo zastrzeżonych kompetencji, które przysługują wymienionemu w ustawie podmiotowi - radzie, innym autonomicznie umocowanym organom wewnętrznym rady o hermetycznym, okrojonym względem liczebności rady składzie. W analizowanym stanie faktycznym rada jako całość nie ma możliwości podjęcia dyskusji nad ewentualnym rozwiązaniem stosunku pracy ze swoim członkiem, a rada jako całość nie współdecyduje o takiej zgodzie.

Choć ustawodawca nie określił, jakie kwestie powinny być przedmiotem regulacji regulaminowej przyjętej przez radę pracowniczą, pozostawiając tym samym radzie dowolność co do treści tego aktu, to nie oznacza to, że ustawodawca zezwolił radzie na modyfikację treścią regulaminu przepisów bezwzględnie obowiązujących. Regulamin rady ma charakter porządkowy i jest zbliżony do takich dokumentów, jak

regulamin zarządu czy rady nadzorczej w spółkach kapitałowych. Regulamin powinien przede wszystkim określać organizację i zasady działania rady.

W świetle poglądów nauki prawa pracy oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego zgoda jest środkiem obligatoryjnym, stanowczym oraz uprzednim (uchwała Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNC 1978 nr 8, poz. 127). Tym samym trzeba stwierdzić, że norma wyrażona w art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, zakładająca obowiązek wyrażenia zgody przez radę pracowników na rozwiązanie stosunku pracy z jej członkiem, ma charakter bezwzględnie obowiązujący, bez możliwości jej wyłączenia bądź modyfikacji przez delegację kompetencji na rzecz innego niż rada podmiotu.

Nie jest zadaniem sądu pracy badanie ważności uchwały podjętej przez Komitet Rady Pracowników pozwanej spółki. Sąd pracy nie ocenia również zgodności z prawem regulaminu tejże Rady Pracowników. Ma on natomiast obowiązek weryfikacji prawidłowego zastosowania normy prawa materialnego stanowiącego element szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Sąd pracy bada więc wypowiedzenie umowy o pracę w zakresie zgodności z przepisami o wypowiedaniu umów (art. 45 § 1 k.p.). Jednym z tych przepisów jest zaś art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, bezwzględnie warunkujący rozwiązanie stosunku pracy z członkiem rady pracowniczej od zgody tejże rady.

Ani ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ani – badana analogicznie – ustawa o związkach zawodowych nie przewiduje szczegółowych konsekwencji udzielenia zgody na zwolnienie pracownika przez niewłaściwy, tj. niewskazany w ustawie, organ. Konsekwencje wyznacza przepis art. 45 § 1 k.p.

Obiektywnie stwierdzone uzyskanie przez pracodawcę zgody Komitetu Rady Pracowników, w miejsce Rady jako całości, na rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie stanowi wypełnienia obligatoryjnego wymogu z art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, co musi mieć wpływ na ocenę roszczenia P. W. w świetle art. 45 § 1 k.p.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[ms]