

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Podmiot właściwy do udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem rady pracowników

Entity competent to grant consent to the termination of an employee council member's employment relationship

Streszczenie

Autorka przedstawia precedensowe rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego, w którym wyjaśniono, że podmiotem właściwym do udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem rady pracowników (art. 17 ustawy informowania pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji) jest jedynie rada jako całość. Kompetencja ta nie może być przenoszona na inne, wewnętrzne struktury organizacyjne tej rady.

Słowa kluczowe

rada pracowników, członek rady pracowników – szczególna ochrona trwałości stosunku pracy

JEL: K31

Abstract

The author presents a precedent-setting judgment of the Supreme Court, which clarifies that the entity competent to grant consent for the termination of the employment relationship with a member of an employees' council (Article 17 of the Informing and Consulting Employees Act) is only the council as a whole. This competence can not be transferred to other internal organisational structures of this council.

Key words

employee council, employee council member – special protection of the employment relationship

Przypomnijmy, że rada pracowników jako szczególny organ konsultacyjny znajduje swoje umocowanie w ustawie z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.). Wskazana ustawa stanowi implementację dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 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 także, jakie podmioty mają reprezentować pracowników. W szczególności nie precyzuje ona, komu przysługują uprawnienia partycypacyjne w uzwiązkowionych zakładach pracy. W art. 7 dyrektywa zakłada jednak, 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 nimi konsultacji odbywa się za pośrednictwem rady pracowników. Artykuł 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, jednak nie mniej 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 jednak 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. Zarazem ustawa nie reguluje trybu i sposobu wyrażania tej zgody.

Przyjmuje się, że kwestia ta może stanowić materię regulaminu rady pracowników, ustanawianego na podstawie art. 11 ust. 4 ustawy. Wątpliwość budzi natomiast zakres regulacji regulaminowej, to jest w jakiej mierze rada posiada uprawnienie do wewnętrznego kształtowania swojego ustroju, choćby przez ustanowienie organów wewnętrznych z kompetencjami przypisanymi ustawowo radzie jako całości.

Tak sformułowany problem leżał u podstaw rozstrzygnięcia objętego wyrokiem Sądu Najwyższego z 8 listo-

pada 2023 r., I PSKP 42/22 (OSNP 2024, nr 6, poz. 56), w którym przyjęto, że kompetencja do udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem rady pracowników przynależy tej radzie jako całości i nie może być przenoszona na inne, wewnętrzne struktury organizacyjne (art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji).

Ad casum u pracodawcy funkcjonowała Rada Pracowników o strukturze wewnętrznej autonomicznie ukształtowanej regulaminem Rady, odmiennej od modelu podstawowego przyjętego w ustawie. Zgodnie z tym regulaminem, rada liczyła po jednym reprezentancie z każdego sklepu pracodawcy oraz z jego siedziby z zastrzeżeniem czasu funkcjonowania jednostki nie krócej, jak 6 miesięcy. Akt ten stanowił również, że rada na swym pierwszym posiedzeniu wybierała członków Komitetu Rady Pracowników.

Regulamin przewidywał również, że członkowie Komitetu Rady Pracowników mieli prawo podejmować uchwały jako reprezentanci całej Rady. Ustalono w nim także, że Komitet Rady Pracowników wyraża zgodę w przypadkach wskazanych w art. 17 ust. 1 i 2 ustawy w formie uchwały. To temu wewnętrznemu, ograniczonemu co do składu osobowego organowi przypisano więc uprawnienie do wyrażania zgody na zwolnienie pracownika członka Rady Pracowników z pracy, choćby nie został on wybrany do Komitetu Rady. Ukształtowany w regulaminie ustrój wewnątrz Rady pozwalał przyjąć, że Komitet Rady miał charakter organu zarządzającego.

Strona pozwana argumentowała, że w piśmiennictwie wskazuje się, 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 (Lekston, 2019, art. 17.) Skoro zaś kompetencja przysługująca ciału kolegialnemu może być przekazana pojedynczej osobie – przewodniczącemu/członkowi tego ciała, to zgodnie z wnioskowaniem *a maiori ad minus* kompetencja może zostać również przekazana zorganizowanej grupie członków tego ciała.

Sąd Najwyższy odnotował jednak, że wnikliwa analiza wypowiedzi przedstawicieli nauki prawa pracy prowadzi do wniosku, że w doktrynie nie ma jednak zgodności odnośnie analizowanej tu kwestii. W literaturze można bowiem znaleźć też pogląd, zgodnie z którym 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 bowiem charakter imperatywny, co oznacza, że w praktyce nieskuteczna jest zgoda wyrażona przez inny organ, np. przez prezydium rady pracowników bądź jej komisję (Baran, 2006, 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 (Pabiś, Wojewódka, 2007).

Zdaniem Sądu Najwyższego, to właśnie stanowisko znajduje silne podstawy w logiczno-językowej wykładni przepisów ustawy oraz przy zastosowaniu *argumentum a simile*.

Nie może bowiem umknąć uwadze, że wykładni podany jest przepis o szczególnym znaczeniu, gwarantujący ochronę członka rady pracowniczej przed ewentualnymi arbitralnymi decyzjami pracodawcy mogącymi być konsekwencją działań danego pracownika w ramach rady. Artykuł 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 więc 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 jedyny wprost wymieniony w ustawie organ, jakim jest przewodniczący.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 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 o związkach zawodowych, który stanowi, że 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 (...). Tym samym, zasadne wydaje się poszukiwanie analogii do regulacji z art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji w ustawie o związkach zawodowych.

W tym kontekście Sąd Najwyższy przypomniał, że w stosunkach pracy spotykane były niekiedy sytuacje, w których ze względu na dużą liczbę członków zarządu statut związku dopuszczał wybór prezydium zarządu, po czym „delegował” uprawnienie do wyrażania przedmiotowej zgody na to gremium. Praktyka ta spotkała się jednak ze sprzeciwem judykatury. W wyroku z 20 września 1994 r., I PRN 58/94 (OSNP 1995/2, poz. 17), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że zgoda nie może być wyrażona przez inny organ związku niż zarząd zakładowej organizacji związkowej. W kontekście przedstawionych powyżej wywodów trzeba również zaakcentować, że normalnie wadliwa jest też zgoda wyrażona jednoosobowo, np. przez przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej (Baran, 2016).

Sąd Najwyższy, zwrócił także uwagę, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 2 grudnia 1997 r., I PKN 324/97 (OSNAPiUS 1998/19, 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 nie-

zależnie od swej nazwy wykonuje funkcję zarządzania sprawami związku. Stanowisko to potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 14 października 1997 r., I PKN 228/97 (OSNAPiUS 1998/19, poz. 561), 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.

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, to jest 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, Sąd Najwyższy uznał 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 stwierdził, 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 jedynie tryb wyrażania zgody, w tym liczbę niezbędnych głosów do podjęcia uchwały.

Sąd Najwyższy dodał również, że powyższa teza broni się przed zarzutem o techniczną trudność w wyrażeniu zgody przez liczną radę pracowniczą.

Sąd Najwyższy przyznał, że choć ustawodawca ukształtował radę pracowniczą jako organ kolegialny o nielicznym składzie (powyżej 500 pracowników – 7 pracowników), w którym rozbudowane struktury organizacyjne mogą wydawać się zbędne, to 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, to jest partycypacji i dialogu społecznego z pracodawcą. Udzielanie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem rady ma zaś charakter incydentalny, wyjątkowy, a tym samym uza-

sadniający 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 zaś, rada jako całość nie miała możliwości podjęcia dyskusji nad ewentualnym rozwiązaniem stosunku pracy ze swoim członkiem i w tym składzie nie współdecydowała 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 treści 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.

Sąd Najwyższy wypuklił zarazem, że sąd pracy nie ocenia zgodności z prawem regulaminu rady pracowników. Ma on natomiast obowiązek weryfikacji prawidłowego zastosowania normy prawa materialnego stanowiącego element szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Sąd pracy bada więc wypowiedzenie (rozwiązanie) umowy o pracę w zakresie zgodności z przepisami o wypowiedzeniu (rozwiązaniu) umów (art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 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, to jest niewskazany w ustawie organ. Konsekwencje wyznacza więc przepis art. 45 § 1 k.p. (art. 56 § 1 k.p.).

Bibliografia/References

- Baran, K. W. (2006). Ochrona trwałości stosunku pracy członków rady pracowników, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (8).
- Lekston, M. (2019). Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. W: K.W. Baran (Red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Pabisiak, A., Wojewódka, M. (2007). *Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji. Komentarz*. C.H.Beck.

Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, w latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz, autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy (procesowe prawa pracy) oraz prawa konstytucyjnego.

Eliza Maniewska, Doctor of Law. In the years 1998–2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. Author of many publications in the field of labour law (procedural labor law) and constitutional law.