

WYROK
z dnia 7 kwietnia 2003 r.
Sygn. akt P 7/02*

W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej

Trybunał Konstytucyjny w składzie:

Marian Zdyb – przewodniczący
Jerzy Ciemniowski – sprawozdawca
Wiesław Johann
Jadwiga Skórzewska-Łosiak
Jerzy Stępień,

protokolant: Grażyna Szałygo,

po rozpoznaniu, z udziałem Sejmu i Prokuratora Generalnego, na rozprawie w dniu 7 kwietnia 2003 r., pytania prawnego Sądu Rejonowego w Gdańsku VIII Wydział Pracy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, o zbadanie zgodności:

art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

o r z e k a:

Art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, Nr 100, poz. 1080 i Nr 128, poz. 1405 oraz z 2002 r. Nr 135, poz. 1146 i Nr 240, poz. 2052) w brzmieniu obowiązującym do dnia 30 czerwca 2003 r. w zakresie, w jakim nakłada na pracodawcę obowiązek uzyskania zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, jest niezgodny z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

UZASADNIENIE:

I

1. Postanowieniem z 14 stycznia 2002 r. (sygn. akt VIII P 1848/00) Sąd Rejonowy w Gdańsku VIII Wydział Pracy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przedstawił Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne dotyczące zgodności art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) z art. 32 Konstytucji, statuującym zasadę równości wobec prawa. Pytanie zostało sformułowane na tle rozpoznawanej przez Sąd sprawy z powództwa skierowanego przeciwko Wojewódzkiej Komendzie Ochotniczych Hufców Pracy w Gdańsku, o przywrócenie do pracy.

* Sentencja została ogłoszona dnia 15 kwietnia 2003 r. w Dz. U. Nr 63, poz. 590.

Pozwany (pracodawca) rozwiązał z powódką – członkiem komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej – umowę o pracę na mocy art. 52 kodeksu pracy, pomimo braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, jak również organizacji krajowej. Powódka, z zachowaniem ustawowego terminu, odwołała się do sądu pracy.

Sąd Rejonowy powziął wątpliwość czy przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, różnicujący status pracowników będących członkami organów zakładowej organizacji związkowej i pozostałych pracowników, w zakresie współdziałania związku zawodowego w podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, narusza zasady równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji), zwłaszcza gdy dotyczy to zwolnienia w trybie art. 52 kodeksu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ustanowiona została, w sposób nieuprawniony (niesprawiedliwy), bezwzględna ochrona pracowników – działaczy związkowych – przed zwolnieniem z pracy. Chronieni są oni nawet wówczas, gdy dopuścili się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z dyspozycją zakwestionowanego przepisu, pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, bez zgody zarządu tej organizacji. Brak takiej zgody sprawia, iż rozwiązanie stosunku pracy zostało dokonane z naruszeniem prawa i tym samym aktualizuje się roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy. Zdaniem Sądu, stosowanie art. 32 ust. 1 ustawy powoduje, z reguły, pozostawianie działaczy związkowych w stosunku pracy, pomimo zaistnienia przesłanek do jego rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Inne zasady dotyczą pracowników nie będących członkami organów związkowych. Pracodawca, zgodnie z art. 52 § 3 k.p., musi zasięgnąć jedynie opinii organizacji związkowej reprezentującej pracownika, która to opinia nie jest dla pracodawcy wiążąca, a stanowi tylko element procedury zmierzający do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 kodeksu pracy. W konsekwencji pracownicy ci – stwierdza Sąd – znajdują się w gorszej sytuacji niż pracownicy wskazani w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Zdaniem Sądu Rejonowego w Gdańsku, zróżnicowanie wynikające z zakwestionowanego przepisu budzi również wątpliwości, co do zasadności jego wprowadzenia dla realizacji zasady wolności związków zawodowych, wyrażonej w art. 59 Konstytucji. Jak podnosi Sąd, czym innym jest swoboda zakładania i działania związku zawodowego jako podmiotu prawa w stosunkach z pracodawcą, czym innym zaś działania pojedynczego członka organów zakładowej organizacji związkowej, które w żaden sposób nie są związane z reprezentowaniem interesów pracowniczych.

2. W pisemnym stanowisku z 18 czerwca 2002 r. Prokurator Generalny wyraził pogląd, że art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w zakresie, w jakim uzależnia rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika od zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, jest niezgodny z art. 32 Konstytucji.

Prokurator Generalny podniósł, że w zakwestionowanym przepisie, zakres ochrony działaczy związkowych został określony szeroko. Pracodawca ma bowiem bezwzględny obowiązek uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej zarówno wówczas, gdy ma zamiar wypowiedzieć stosunek pracy działaczowi związkowemu, jak i wtedy gdy zamierza rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, z winy pracownika bądź bez winy pracownika.

Prokurator Generalny podkreślił, że ustawodawca ustanowił ochronę przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy, aby umożliwić pracownikom będącym działaczami związkowymi podejmowanie działań zmierzających do realizacji celów, dla których dany związek został powołany, tj. do obrony praw pracowników, ich interesów zawodowych i socjalnych.

Pracownicy ci, z racji pełnionych funkcji, są szczególnie bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą. Dlatego też, zdaniem Prokuratora Generalnego, ustawodawca zasadnie uznał, że związkowa ochrona trwałości ich stosunku pracy w formie opiniodawczej (będąca zasadą obowiązującą w kodeksie pracy) jest niewystarczająca i zastosował silniejszy środek ochrony w postaci wymogu uzyskania przez pracodawcę zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Przyjęta zatem w zakwestionowanym przepisie przesłanka podmiotowa znajduje swoje uzasadnienie w zróżnicowaniu zakresu ochrony pomiędzy pracownikami będącymi członkami organów związku a pracownikami, którzy nie zasiadają w tych organach.

Wątpliwości Prokuratora Generalnego budzi natomiast przesłanka przedmiotowa omawianej regulacji, co do przyjętego w niej szerokiego zakresu ochrony działaczy związkowych, także w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W ocenie Prokuratora Generalnego, wymóg uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej chroni działacza związkowego przed ewentualną szykaną z powodu jego aktywności związkowej i pozornie zgodnym z prawem wypowiedzeniem stosunku pracy. Za uprawniony należy także uznać obowiązek uzyskania przez pracodawcę zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy powody, dla których pracownik nie świadczył pracy, nie były przez niego zawinione.

Inna jest natomiast sytuacja, stwierdza Prokurator Generalny, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zwolnienie z pracy w trybie art. 52 kodeksu pracy następuje w wyniku okoliczności, w których trudno dopatrywać się szykany pracownika ze strony pracodawcy, z powodu jego działalności związkowej. O ile istnieją argumenty przemawiające za odmiennym potraktowaniem pracowników funkcyjnych związków zawodowych, gdy mamy do czynienia ze zdarzeniami niezawinionymi, o tyle – zdaniem Prokuratora Generalnego – brak jest przekonujących argumentów dla szczególnej ochrony przed skutkami zdarzeń zawinionych. Przyznanie kompetencji stanowczych organom związkowym w tym ostatnim przypadku, prowadzi w ocenie Prokuratora Generalnego do rażących różnic w statusie prawnym pracowników.

Jak wywodzi Prokurator Generalny, zróżnicowanie ochrony trwałości stosunku pracy pozostaje w racjonalnym związku z celem i treścią zakwestionowanej regulacji w sytuacji rozwiązywania umowy o pracę w trybie wypowiedzenia bądź bez winy pracownika. Natomiast przyznanie bezwzględniej ochrony członkom organów związkowych, gdy dopuścili się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a zwłaszcza popełnienia przez nich przestępstwa czy zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy, nie służy ochronie ich działalności związkowej, a ma jedynie na celu utrzymanie stosunku pracy.

W ocenie Prokuratora Generalnego, ochrona ta nie pozostaje w odpowiedniej proporcji do wprowadzonego zróżnicowania, gdyż nie jest podyktowana realizacją zasady wolności związków zawodowych, wyrażonej w art. 59 Konstytucji, która uzasadniałaby odmienne traktowanie pracowników – działaczy związkowych niż pozostałych pracowników. Ponadto, bez wyraźnych ku temu powodów ogranicza pracodawcę w podejmowaniu decyzji o zwolnieniu pracowników nagannie wykonujących swoje obowiązki i w doborze pracowników, którzy świadczyliby pracę prawidłowo.

Skoro bezwzględna ochrona działaczy związkowych – w omawianym zakresie – nie znajduje uzasadnienia w celu i treści przepisów ustawy o związkach zawodowych ani w wartościach konstytucyjnych, to – zdaniem Prokuratora Generalnego – uznać należy, iż zastosowany środek ochrony (wymóg zgody zarządu organizacji związkowej) ma postać

przywileju, który nie znajduje podstaw w zasadzie sprawiedliwości społecznej, łączącej się ściśle z zasadą równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji).

3. W piśmie z 28 marca 2003 r. Marszałek Sejmu wniósł o stwierdzenie zgodności art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych z art. 32 Konstytucji.

W ocenie Sejmu, ustanowione w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych odstępstwo od zasady równej ochrony prawnej pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, spełnia warunki odstępstwa dopuszczalnego w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. Regulacja, co do której powziął wątpliwości Sąd Rejonowy, wiąże się z zasadą ustrojową wyrażoną w art. 12 Konstytucji, a także z art. 59 ustawy zasadniczej, który gwarantuje wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców.

Marszałek Sejmu podkreślił, że warunkiem wolności działania zakładowej organizacji związkowej jest swoboda podejmowania działań statutowych przez pracowników będących członkami władz tej organizacji. Osoby te muszą mieć w związku z tym zapewnioną skuteczną ochronę stosunku pracy przed jego rozwiązaniem z woli pracodawcy, któremu aktywność związku zawodowego, z różnych względów, może nie odpowiadać. Mandat do wykonywania funkcji w organach związku, jako cecha odróżniająca członków zarządu i komisji rewizyjnej od pozostałych pracowników zakładu pracy, uzasadnia odstępstwo od zasady równości, znajdujące wyraz w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

II

Na rozprawę 7 kwietnia 2003 r. nie stawił się, pomimo prawidłowego zawiadomienia, przedstawiciel Sądu Rejonowego w Gdańsku – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Zasadnicze motywy pytania prawnego Sądu przedstawił sędzia – sprawozdawca.

Pozostali uczestnicy postępowania podtrzymali stanowiska zajęte na piśmie.

III

Trybunał Konstytucyjny zważył, co następuje:

1. Pytanie prawne skierowane do Trybunału Konstytucyjnego przez Sąd Rejonowy w Gdańsku VIII Wydział Pracy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dotyczy zgodności art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) z art. 32 Konstytucji.

Na wstępie należy stwierdzić, że pytanie prawne zostało sformułowane w odniesieniu do pełnego zakresu regulacji zawartej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, podczas gdy zgodnie z art. 193 Konstytucji postępowanie toczące się przed Trybunałem Konstytucyjnym w wyniku wniesienia pytania prawnego jest kontrolą związaną z konkretną sprawą, zawisłą przed sądem, na gruncie której pojawiła się wątpliwość co do legalności lub co do konstytucyjności przepisu prawnego, który ma być zastosowany w tej właśnie sprawie (por. wyrok z 6 marca 2002 r., P 7/00, OTK ZU nr 2/2002, s. 163). Konieczny jest zatem element zależności pomiędzy odpowiedzią na pytanie prawne, a rozstrzygnięciem sprawy rozpatrywanej przez sąd, tzw. przesłanka funkcjonalna. Stan faktyczny sprawy będącej tłem pytania prawnego wskazuje, że kwestionowana regulacja wzbudza wątpliwości w zakresie, w jakim uzależnia rozwiązanie

stosunku pracy – w trybie art. 52 k.p. – z członkiem komisji rewizyjnej, od zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. W sprawie będącej przedmiotem rozpoznania przez Sąd Rejonowy zasadnicze znaczenie ma ustalenie, czy ochrona członków komisji rewizyjnej, w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., nie prowadzi do naruszenia zasady równości, wyrażonej w art. 32 Konstytucji.

Zgodnie z przepisem art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych: „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 jednego roku po jego wygaśnięciu”.

W art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wskazane zostały podmiotowe i przedmiotowe przesłanki tej ochrony. Szczególnej ochronie prawnej zostali poddani pracownicy będący członkami zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej (przesłanka podmiotowa), wobec których pracodawca zgłosił zamiar wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy (przesłanka przedmiotowa). Środkiem prawnym dla realizacji tej ochrony jest wymóg uzyskania przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na ustanie stosunku pracy. Zgoda zarządu jest niezbędna także wówczas gdy pracodawca zamierza rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p.

Współdział związku zawodowego w podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ma różny charakter, w zależności od tego, czy rozwiązanie stosunku pracy dotyczy pracownika będącego członkiem organów zakładowej organizacji związkowej czy pracownika, który nie pełni w tych organach żadnej funkcji. Pracownik nie będący członkiem organów związkowych, którego pracodawca zamierza zwolnić z powodów wymienionych w art. 52 § 1 k.p. chroniony jest bowiem w ten sposób, iż reprezentująca go zakładowa organizacja związkowa w razie zastrzeżeń, co do zasadności rozwiązania umowy o pracę, wyraża jedynie swoją opinię (art. 52 § 3 k.p.).

W konsekwencji pracodawca, mimo zgłoszonych zastrzeżeń zarządu organizacji związkowej, ma prawo rozwiązania stosunku pracy, a wyrażona opinia – w przypadku odwołania się pracownika do sądu pracy – służy tylko wszechstronnemu wyjaśnieniu powodów decyzji pracodawcy. Tymczasem brak zgody zarządu na rozwiązanie umowy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej, skutkuje tym, że rozwiązanie umowy następuje z naruszeniem prawa i tym samym uzasadnia złożenie przez pracownika powództwa o przywrócenie do pracy.

2. Tak szeroki zakres ochrony trwałości stosunku pracy budzi wątpliwości w świetle zasady równości wobec prawa, zwłaszcza gdy dotyczy osób, z którymi pracodawca zamierza rozwiązać stosunek pracy w trybie art. 52 k.p.

W świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, zasada równości, wyrażona w art. 32 ust. 1 Konstytucji, oznacza nakaz jednakowego traktowania podmiotów i sytuacji podobnych. Wszystkie podmioty prawa (sytuacje) charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną (relewantną) powinny być traktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminujących jak i faworyzujących. Wynika stąd w szczególności, że pracodawca przyznając jednostkom określone uprawnienia, nie może określać kręgu osób uprawnionych w sposób dowolny. Musi on przyznać dane uprawnienie wszystkim podmiotom charakteryzującym się określoną cechą istotną. Jeżeli pracodawca różnicuje podmioty prawa, które charakteryzują się wspólną cechą istotną, to wprowadza odstępstwo od zasady równości (wyroki TK z: 20 października 1998 r., sygn. K. 7/98, OTK ZU nr 6/1998, poz. 96; 21 czerwca 2001 r., sygn.

SK 6/01, OTK ZU nr 5/2001, s. 681; 6 stycznia 2003 r., sygn. K. 24/01, OTK ZU nr 1/A/2003 poz. 1).

W kontekście badanej regulacji cechą, która pozwala wyróżnić określoną kategorię podmiotów jest podstawa rozwiązania umowy o pracę – w trybie art. 52 k.p. Jednakże nie wszystkie osoby, z którymi pracodawca zamierza rozwiązać umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika, są jednakowo traktowane, gdy chodzi o zakres ochrony trwałości stosunku pracy.

Zróznicowanie sytuacji pracowników wynika z członkostwa w organach związku, tj. zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej komisji związkowej. Na mocy art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ochrona członków zarządu i komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej jest znacznie szersza niż pozostałych pracowników. Warunek wyrażenia zgody zarządu zakładowej organizacji na rozwiązanie umowy, a nie opinii – jak to przewiduje art. 52 § 3 k.p. w przypadku pozostałych pracowników – prowadzi, zdaniem Sądu, do rażących różnic w statusie prawnym pracowników.

Jak wielokrotnie stwierdzał Trybunał Konstytucyjny, zasada równości nie ma bezwzględniego charakteru, a więc w pewnych okolicznościach pozwala na różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych. Musi to być jednak uzasadnione (usprawiedliwione) – dopiero gdy takiego uzasadnienia brakuje, to zróznicowanie nabiera charakteru dyskryminacji (uprzywilejowania) i staje się sprzeczne z art. 32 ust. 2 Konstytucji. Aby odpowiedzieć na pytanie, czy dane kryterium może stanowić podstawę różnicowania podmiotów prawa, charakteryzujących się wspólną cechą istotną, należy rozstrzygnąć, czy kryterium to pozostaje w racjonalnym związku z celem i treścią danej regulacji; czy waga interesu, któremu różnicowanie ma służyć pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku wprowadzonego różnicowania; czy kryterium różnicowania pozostaje w związku z innymi wartościami, zasadami, czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (wyroki TK z: 16 grudnia 1997 r., sygn. K. 8/97, OTK ZU nr 5-6/1997, poz. 70, s. 497-505; 29 czerwca 2001 r., sygn. K. 23/00, OTK ZU nr 5/2001, s. 712).

3. Jak wskazano wcześniej, kryterium uzasadniającym szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, jest aktywność związkowa, a konkretnie członkostwo w zarządzie lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej.

Nawiązując do przesłanek, którymi winien kierować się ustawodawca różnicując sytuację podmiotów podobnych, należy przede wszystkim stwierdzić, że celem wprowadzenia szczególnej ochrony działaczy związkowych przed rozwiązaniem stosunku pracy jest umożliwienie im realizacji zadań i uprawnień związków zawodowych. Niewątpliwie działacze związkowi są narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, bądź też na niebezpieczeństwo niekorzystnej zmiany warunków pracy lub płacy albo utratę zatrudnienia, ze względu na ich działalność związkową. Przyczyną tych konfliktów jest przede wszystkim rozbieżność interesów ekonomicznych pracodawców i pracowników oraz niewywiązywanie się z obowiązków spoczywających na pracodawcach w zakresie zapewnienia pracownikom należytych, odpowiadających wymogom bezpieczeństwa i higieny pracy warunków pracy lub naruszenia uprawnień pracowniczych (Z. Salwa, *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998, s. 168).

Bezwzględny obowiązek uzyskania przez pracodawcę zgody na wypowiedzenie czy rozwiązanie stosunku pracy członka zarządu lub komisji rewizyjnej, powinno stanowić

gwarancję wolności związkowych w wymiarze indywidualnym. Gwarancje takie przewidują również normy prawa międzynarodowego. Art. 1 Konwencji Nr 98 MOP dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126) stwierdza, że pracownicy powinni korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji dążącymi do naruszenia wolności związkowych w dziedzinie prawa pracy. W szczególności niedopuszczalne jest szykanowanie pracownika z powodu jego przynależności do związku zawodowego lub udziału w działalności związkowej. Oznacza to ochronę zarówno przy podejmowaniu zatrudnienia, jak i przez cały okres jego trwania. Przepis ten odnosi się do wszystkich osób podejmujących zatrudnienie oraz wszystkich członków zrzeszonych w związku zawodowym bez względu na pełnione funkcje.

W odniesieniu do działaczy związkowych szczególne regulacje zawiera Konwencja MOP Nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178). Zgodnie z art. 1 konwencji „przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie będą korzystali ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi bądź innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami”. Gwarancje ochronne w tym zakresie precyzuje art. 6 zalecenia MOP nr 143, które nakłada na pracodawcę obowiązek konkretyzacji przyczyn zwolnienia z pracy, obowiązek uzyskania zgody lub opinii związku w przypadku zwolnienia oraz sądowe procedury odwoławcze (por. K.W. Baran, *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz 2001, s. 172-173).

Konieczność sformułowania podobnych gwarancji na gruncie prawa krajowego nie może budzić zastrzeżeń. Wątpliwości dotyczą natomiast przewidywanego zakresu ochrony trwałości stosunku pracy.

4. W uzasadnieniu pytania prawnego pytający Sąd skupił się na przesłance przedmiotowej omawianej regulacji. W ocenie Sądu, zbyt daleko idąca jest ochrona trwałości tych stosunków pracy, które pracodawca zamierza rozwiązać w trybie art. 52 k.p.

Ustawodawca wymienia (enumeratywnie) powody rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo to jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Jak zwrócił uwagę pytający Sąd, katalog ciężkich naruszeń nie jest określony przez ustawodawcę. Jest on ciągle tworzony w drodze orzecznictwa na gruncie wskazanego przepisu. Z reguły są to wypadki, w których dochodzi do ewidentnego naruszenia obowiązującego ustawodawstwa. Rozwiązanie umowy o pracę powinno być zatem konsekwencją zdarzeń zaistniałych z winy pracownika. Nie można jednak wykluczyć, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. może stać się pretekstem do pozbycia się niewygodnego pracownika. Jest to o tyle realne, że – jak zaznaczono wcześniej – brak jest, z oczywistych względów, zamkniętego katalogu naruszeń obowiązków pracowniczych.

Niewątpliwie, w każdym takim przypadku pracodawca skrepowany jest stanowiskiem zarządu związku zawodowego. Niewyrażenie zgody powoduje, że rozwiązanie stosunku pracy jest niezgodne z prawem, a pracownikowi przysługuje

roszczenie o przywrócenie do pracy, nawet wówczas gdy rzeczywiście dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Także niewystąpienie przez pracodawcę do zarządu zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym z tytułu pełnionej funkcji związkowej przesądza w zasadzie o słuszności roszczenia pracownika domagającego się przywrócenia go do pracy. Tylko wyjątkowo naganne zachowanie pracownika, udowodnione przez pracodawcę, może stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na sprzeczność żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego (wyrok Sądu Najwyższego z 15 maja 2001 r., I PKN 393/00, Prawo Pracy, z. 6/2002).

Z drugiej strony, nie można zapominać, że organy związku, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, powinny wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku, w tym także dobro zakładu pracy. Oczywiście istnieje obawa braku obiektywizmu przy dokonywaniu oceny, a wówczas jak podkreśla Sąd Rejonowy w Gdańsku, ochrona działaczy związkowych staje się praktycznie bezwzględna. Także w doktrynie zauważa się, że art. 8 k.p. odwołujący się do zasad współzycia społecznego, to „bardzo słaby i wątpliwy środek prawny zapobiegania zajęciu nieprawidłowego stanowiska przez organ związkowy”, zwłaszcza że organ związku nie jest zobowiązany do uzasadnienia odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym w trybie art. 52 k.p. (Zbigniew Salwa, *Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych*, Służba Pracownicza, z. 5/1993, s. 12).

W porównaniu z członkami zarządu i komisji rewizyjnej, będący w podobnej sytuacji członek związku zawodowego czy inny pracownik, nie jest objęty tak szeroką ochroną. Zgodnie z art. 52 § 3 k.p. pracodawca obowiązany jest zasięgnąć jedynie opinii organizacji związkowej reprezentującej pracownika, która to opinia nie jest dla pracodawcy wiążąca, a stanowi tylko element procedury zmierzający do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.

Trybunał Konstytucyjny dostrzegając różnicowanie pomiędzy tymi podmiotami doszedł do przekonania, że znajduje ono uzasadnienie w świetle zasady równości wobec prawa, gdyż podyktowane jest względami określonymi w art. 59 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny stwierdzając naruszenie zasady równości wziął pod uwagę chronioną przez Konstytucję wartość jaką jest swoboda i efektywna działalność związków zawodowych, stanowiąca jeden z podstawowych elementów społeczeństwa obywatelskiego. Fakt, że szczególną ochroną trwałości stosunku pracy zostali objęci działacze związkowi, z którymi pracodawca zamierza rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, nie przesądza jeszcze o niekonstytucyjności przyjętej regulacji, gdyż wynikające z niej różnicowanie mieści się w ramach celu, któremu ta ochrona ma służyć. Jednocześnie należy jednak podkreślić, że zachowanie równowagi między zasadą równości i wartościami konstytucyjnymi jakimi są wolności związkowe, wymaga bardzo ograniczonego i ściśle ukierunkowanego działania szczególnej ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

5. W swoich dotychczasowych rozważaniach Trybunał Konstytucyjny skoncentrował się na zakresie przedmiotowym szczególnej ochrony, jaką zostali objęci działacze związkowi. Jednakże analiza przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, traktowanego jako element indywidualnych gwarancji wolności związkowych, nie pozwala tracić z pola widzenia aspektu podmiotowego badanej regulacji. Należy podkreślić, że zgodnie z art. 3 ustawy o związkach zawodowych, nikt nie może ponosić ujemnych konsekwencji wykonywania funkcji związkowej. Za naruszenie przepisów ustawy, w tym dyskryminację pracownika z powodu przynależności do związku

zawodowego lub wykonywania funkcji związkowej, art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych przewiduje karę grzywny lub karę ograniczenia wolności.

Z założenia, szeroka ochrona trwałości stosunku pracy powinna dotyczyć tylko tych pracowników, którzy z natury pełnionej we władzach związku funkcji, narażeni są na bezpośredni konflikt z pracodawcą. Dlatego też, w ocenie Trybunału Konstytucyjnego, nie znajduje uzasadnienia objęcie ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy członków komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, która jest organem wewnątrzwiązkowym. Kompetencje komisji rewizyjnej określone np. w statucie NSZZ „Solidarność” (§ 20), obejmują w szczególności czynności kontrolne w zakresie działalności finansowej, zgodności działania z postanowieniami Statutu i postanowieniami uchwał, możliwość powołania zespołu mediacyjnego do rozpatrywania konfliktów wewnątrzwiązkowych. Członkowie Komisji rewizyjnej nie reprezentują związku na zewnątrz, nie występują zatem w bezpośrednich relacjach z pracodawcą, a w konsekwencji objęcie ich ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, nie wiąże się z koniecznością zapewnienia im swobodnego wykonywania funkcji związkowych.

W istocie więc sytuacja członka komisji rewizyjnej, nie różni się od sytuacji pozostałych pracowników, którzy w takim samym stopniu mogą być narażeni na konflikt z pracodawcą i groźbę zwolnienia z pracy. Wynikające z art. 32 ust. 1 ustawy zróżnicowanie sytuacji pracowników, związane z przynależnością do komisji rewizyjnej, nie znajduje racjonalnego uzasadnienia w celu przyjętej regulacji. Jak podkreślono wcześniej, gwarancje ochronne mają umożliwić działaczom związkowym realizację zadań i uprawnień związków zawodowych. Nie mogą być natomiast wykorzystywane, jako osobisty przywilej, dla ochrony trwałości stosunku pracy. Samo członkostwo w komisji rewizyjnej nie usprawiedliwia zatem tak rażącego zróżnicowania sytuacji podmiotów podobnych.

Kryterium zróżnicowania, tj. członkostwo w komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, nie pozostaje w związku z wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych. W szczególności, zróżnicowanie wynikające z zakwestionowanego przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych budzi wątpliwości, co do zasadności jego wprowadzenia dla realizacji zasady wolności związków zawodowych, wyrażonej w art. 59 Konstytucji.

Powołany przepis Konstytucji zapewnia wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców (ust. 1). Na mocy tego przepisu związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie (ust. 3), zaś związkom zawodowym i organizacjom pracodawców prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (ust. 2).

Jak podniósł Sąd Rejonowy w Gdańsku, czym innym jest swoboda zakładania i działania związku zawodowego jako podmiotu prawa w stosunkach z pracodawcą, czym innym zaś działania pojedynczego członka organów zakładowej organizacji związkowej, które nie są związane z wykonywaniem obowiązków określonych w ustawie o związkach zawodowych.

Warto zwrócić uwagę, że aktualna regulacja dotycząca zakresu ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych spotyka się z krytyką, jako wykraczająca poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę oraz zawiera braki, które ułatwiają jej nadużywanie (por. Z. Salwa, *Uprawnienia związków zawodowych*, s. 192). Wątpliwości dotyczą także zakresu podmiotowego ochrony, w szczególności w odniesieniu do członków komisji rewizyjnej (por. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Gdańsk, 1996, s. 80). Ustawodawca mając na względzie

zgłaszane zastrzeżenia wprowadził istotne, dość daleko idące zmiany w aktualnie obowiązujących przepisach. Na mocy art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w brzmieniu nadanym przez art. 3 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw (Dz. U. Nr 135, poz. 1146), pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1 – z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Ochrona, o której mowa przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Nowa regulacja wejdzie w życie z dniem 1 lipca 2003 r. Ustawodawca w sposób jednoznaczny ograniczył podmiotowy zakres ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych do członków zakładowej organizacji związkowej, upoważnionych do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy.

Reasumując, należy stwierdzić, że różnicowanie, którego źródłem jest art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w zakresie w jakim obejmuje ochroną członków komisji rewizyjnej, nie znajduje podstaw w kryteriach sformułowanych na tle art. 32 ust. 1 Konstytucji. Przede wszystkim nie pozostaje w racjonalnym związku z celem regulacji, którym jest realizacja zasady wolności związków zawodowych, wyrażona w art. 59 Konstytucji, a także nie znajduje podstaw w innych wartościach, zasadach czy normach konstytucyjnych, uzasadniających odmienne traktowanie podmiotów podobnych. W szczególności nie znajduje oparcia w zasadzie sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji), która pozostaje w ścisłym związku z zasadą równości. W konsekwencji różnicowanie sytuacji podmiotów podobnych nabiera charakteru nieuzasadnionego przywileju i staje się przez to sprzeczne z art. 32 ust. 2 Konstytucji.

Z tych względów Trybunał Konstytucyjny orzekł jak na wstępie.