

Wyrok z dnia 21 kwietnia 1999 r.

I PKN 36/99

W celu zadośćuczynienia obowiązowi prawnemu wynikającemu z art. 38 § 1 KP w związku z art. 23² KP oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się równocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej obrony stosownie do postanowienia art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych.

Przewodniczący: SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Andrzej Wasilewski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 1999 r. sprawy z powództwa Grażyny D. przeciwko „O.N.” Państwowej Operze w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 22 października 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 30 czerwca 1998 r. [...] w sprawie z powództwa Grażyny D. przeciwko „O.N.” Państwowej Operze w B. na podstawie art. 45 KP uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę, ponieważ dokonane zostało z naruszeniem art. 38 KP w związku z art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

Strona pozwana w apelacji od powyższego wyroku zarzuciła naruszenie art. 38 KP oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych poprzez błędną wykładnię tych przepisów. W uzasadnieniu apelacji podniesiono w szczególności, że art.

23² KP nie określa ani formy w jakiej pracodawca powinien zwrócić się do związku zawodowego o informacje, ani terminu, w którym powinien to uczynić. Ponadto przepis ten nie przesądza również, czy określony w nim obowiązek pracodawcy można uznać za spełniony, gdy uzyska on jednorazowo listę członków związku i osób korzystających z jego obrony, czy też powinien zwracać się o taką informację każdorazowo w razie zamiaru rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. Tymczasem strona pozwana wystąpiła do organizacji związkowych działających na terenie zakładu pracy o informacje o pracownikach korzystających z ich ochrony, w wyniku czego uzyskała listy członków związków zawodowych, a następnie w dniu 24 września 1997 r. i w dniu 29 września 1997 r. związki zawodowe przedstawiły zaktualizowane listy swoich członków, jednakże nazwiska powódki nie było na żadnej z tych list. W tej sytuacji strona pozwana uznała, że jest zwolniona od obowiązku konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę, tym bardziej że do chwili wypowiedzenia umowy o pracę także powódka nie poinformowała strony pozwanej o tym, że jest członkiem związku zawodowego, natomiast organizacja związkowa o przyjęciu jej w poczet swoich członków poinformowała pracodawcę dopiero w kilka dni później. Strona pozwana zarzuciła także, że nie jest trafne stanowisko Sądu Rejonowego, iż wystąpienie pracodawcy do organizacji związkowych w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych musi mieć charakter oficjalny, a więc powinno nastąpić w formie pisemnej. Tymczasem w przedmiotowej sprawie, jakkolwiek wystąpienie pracodawcy do organizacji związkowej dokonane zostało w formie ustnej, to jednak Związek Zawodowy NSZZ „Solidarność” odpowiedział na nie pisemnie, przedstawiając pracodawcy listę członków według stanu na dzień 28 kwietnia 1998 r., na której nie figurowało nazwisko powódki. Skoro więc wypowiedzenie umowy o pracę zostało wręczone powódce w dniu 4 maja 1998 r., to uwzględniając okoliczność, że dni 1 i 3 maja były dniami świątecznymi, należy przyjąć, iż wypowiedzenie to nastąpiło bezpośrednio po uzyskaniu przez stronę pozwaną informacji określonej w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. W opinii strony pozwanej, która wskazuje w tym kontekście na analogiczny pogląd prawny sformułowany w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r. (I PKN 197/97 - OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 270), w tym stanie faktycznym nie była ona zobowiązana do konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 22 października 1998 r. [...] oddalił apelację, podnosząc w uzasadnieniu tego wyroku, że Sąd Rejonowy przeprowadził w sposób prawidłowy postępowanie dowodowe w sprawie i dokonał nie budzącej zastrzeżeń oceny zgromadzonego materiału dowodowego oraz prawidłowej interpretacji przepisów art. 23² i art. 38 KP oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Ponieważ w rozpoznawanej sprawie powódka zarzuciła stronie pozwanej, że dopuściła się naruszenia przepisów prawa z uwagi na brak uprzedniej konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją związkową, której była członkiem od dnia 30 kwietnia 1998 r., przeto przedmiotem oceny Sądu nie mogła być kwestia sposobu zasięgnięcia przez pracodawcę informacji o pracownikach korzystających z obrony związków zawodowych - co sugeruje strona pozwana, ale problem realizacji obowiązku konsultacji ze związkami zawodowymi, o którym mowa w art. 38 KP, tym bardziej że pracownik może wstąpić do organizacji związkowej w każdym czasie, także w chwili, gdy spodziewa się zwolnienia z pracy. Tymczasem w aktach sprawy brak jest dowodu na to, że strona pozwana zwróciła się oficjalnie do związków zawodowych o podanie informacji o osobach w nich zrzeszonych lub korzystających z ich obrony. Natomiast wskazany w apelacji pogląd prawny, wyrażony w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r. (I PKN 197/97), sformułowany został w odniesieniu do odmiennej sytuacji faktycznej, bowiem dotyczył braku konsultacji ze związkami zawodowymi w stosunku do osoby nie zrzeszonej w związkach zawodowych, która nie upoważniła też żadnego związku zawodowego do obrony swoich praw pracowniczych.

W kasacji strony pozwanej od powyższego wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 22 października 1998 r. [...] zarzucono naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 23² KP oraz przyjęcie, że pracodawca jest zobowiązany każdorazowo i oficjalnie zasięgać informacji o pracownikach korzystających z ochrony związków zawodowych, a także art. 38 KP przez przyjęcie, że obowiązek konsultacji istnieje również pomimo braku informacji ze strony organizacji związkowej o członkostwie pracownika w tej organizacji. W uzasadnieniu zarzutów kasacji strona pozwana powtórzyła tę samą argumentację, na której uprzednio oparła zarzuty apelacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona.

W kasacji od zaskarżonego wyroku Sądu Wojewódzkiego w Bydgoszczy brak jest zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania, co oznacza, że strona pozwana - „O.N.” Państwowa Opera w B. nie kwestionuje dokonanych w toku postępowania ustaleń faktycznych. Podniesiono natomiast zarzut naruszenia prawa materialnego, a w szczególności art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm. - powoływanej nadal jako: ustawa o związkach zawodowych) w związku z art. 23² oraz art. 38 KP wobec błędnego przyjęcia przez Sąd, jakoby pracodawca zobowiązany był każdorazowo i oficjalnie zwracać się do organizacji związkowych w celu zasięgnięcia informacji o pracownikach korzystających z ich ochrony, co - w opinii kasacji - prowadziłoby do wniosku, że wynikający z art. 38 § 1 KP obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę istnieje pomimo braku udzielenia przez organizację związkową informacji o przynależności pracownika do związku zawodowego.

Stosownie do postanowienia art. 38 § 1 KP o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca obowiązany jest powiadomić na piśmie reprezentującą pracownika organizację związkową, podając zarazem przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Z kolei wedle dyspozycji art. 23² KP, w wypadku gdy przepisy prawa pracy przewidują obowiązek współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (dotyczy to także obowiązku wynikającego z art. 38 § 1 KP), pracodawca ma obowiązek współdziałać z tą organizacją związkową, która reprezentuje pracownika z tytułu jego członkostwa w danym związku zawodowym albo z organizacją związkową, która wyraziła zgodę na obronę praw pracownika nie zrzeszonego w tej organizacji. Równocześnie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych stanowi, że w sytuacji obowiązku współdziałania, o którym mowa w art. 23² KP, pracodawca obowiązany jest zwrócić się do organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, bądź z tytułu członkostwa w tej organizacji, bądź też z tego względu, że organizacja ta wyraziła zgodę na obronę praw pracownika, który nie jest jej członkiem (art. 30 ust. 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Należy mieć przy tym na uwadze, że pracownik w każdym czasie może bądź przystąpić do organizacji związkowej, bądź też może zwrócić się do niej o obronę jego praw (art. 30 ust. 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych), a organi-

zacja związkowa nie jest prawnie zobligowana do informowania o tym pracodawcy z własnej inicjatywy. Dlatego w celu zadośćuczynienia obowiązowi prawnemu wynikającemu z art. 38 § 1 KP w związku z art. 23² KP oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, w wypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony, pracodawca powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się równocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej obrony stosownie do postanowienia art. 30 ust. 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Taką interpretację obowiązujących w tym względzie przepisów prawnych przyjęły również Sądy w rozpoznawanej sprawie. Skoro więc w świetle ustaleń dokonanych w toku postępowania sądowego, które nie zostały zakwestionowane w kasacji, okazało się, że w dacie wręczenia pozwódce (tj. w dniu 4 maja 1998 r.) wypowiedzenia umowy o pracę była ona członkiem związku zawodowego, a pomimo to pracodawca - strona pozwana nie powiadomiła o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę organizacji związkowej, to jest oczywiste, że tym samym Sądy trafnie uznały, że w danym wypadku wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem obowiązku pracodawcy, o którym mowa jest w art. 38 KP.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====