

**Wyrok z dnia 13 marca 1997 r.
I PKN 41/97**

1. O tym jakie jednostki organizacyjne (zakłady pracy) obejmuje działaniem międzyzakładowa organizacja związkowa, rozstrzygają samorządne decyzje właściwych organów danego związku zawodowego

2. Wniesienie odwołania od wypowiedzenia warunków pracy lub płacy nie jest równoznaczne z odmową przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków; oświadczenie pracownika w tej sprawie musi być skierowane do pracodawcy i powinno zostać złożone przed upływem połowy okresu wypowiedzenia.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 marca 1997 r. sprawy z powództwa Ryszarda L. i Stanisława F. przeciwko "S.-T." Spółce z o.o. w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 12 września 1996 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powodowie Stanisław F. i Ryszard L. wniesli kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 17 września 1996 r. [...] zarzucając mu, iż narusza prawo materialne, a konkretnie art. 38 KP w związku z art. 24 § 1 KP oraz § 8 ust. 1 pkt 1 i 4 Statutu "Solidarności" - przez przyjęcie, że obowiązek konsultacji związkowej istnieje tylko wówczas, gdy w zakładzie pracy funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa, a pracownicy pisemnie poinformują zakład pracy o swoim członkostwie - oraz art. 42 § 3 KP, przez błędną jego wykładnię, która doprowadziła do uznania, iż umowy o pracę powodów uległy rozwiązaniu. Ponadto w kasacji zarzucono naruszenie art. 321 § 2 KPC przez błędne zinterpretowanie woli powodów wyrażonej przez to, że wniesli oni powództwa o uznanie wypowiedzeń zmieniających za bezskuteczne i uznanie na tej podstawie, że w sposób dorozumiany odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy.

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Wrocławia Śródmieścia z dnia 10 kwietnia 1996 r. [...], oddalając powództwo w całości oraz oddalając rewizję powodów. Powodowie przed Sądem pierwszej instancji dochodzili uznania za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego. Sąd ten w części uwzględnił powództwo, zasądzając na ich rzecz tytułem odszkodowania kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia, uznając, że niecelowe byłoby przywracanie ich do pracy na dotychczasowych stanowiskach. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił rewizję powodów, uwzględnił rewizję pozwanej Spółki ("S.-T." Spółka z o.o. w W.) i oddalił powództwo, uznając w szczególności, że na Spółce tej nie ciążył obowiązek konsultacji związkowej, gdyż strona pozwana była podmiotem działającym na nowych zasadach, powodowie nie informowali nowego zakładu pracy o przynależności związkowej, a obowiązek powiadomienia zakładowej organizacji związkowej istnieje wówczas, gdy w

zakładzie pracy działa zakładowa organizacja związkowa. Jednocześnie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał za prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. Zdaniem kasacji z ustaleń tych wynika, że pozwana Spółka wiedziała o przynależności związkowej powodów. Wynika z nich ponadto, że powodowie są członkami międzyzakładowej organizacji związkowej NSZZ "Solidarność" działającej na terenie ZEC W., gdzie siedzibę ma także pozwana Spółka. W tej sytuacji, wobec objęcia pozwanej Spółki działalnością Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ "Solidarność" i świadomości po stronie pozwanej co do przynależności związkowej powodów, istniał obowiązek konsultacji związkowej.

Ponadto kasacja podniosła, że oddalając rewizję Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych naruszył także przepisy postępowania w ten sposób, że dokonał swoistej nadinterpretacji stanowiska powodów i w konsekwencji naruszył także art. 42 § 3 KP przez błędną jego wykładnię. Wobec wniesienia przez powodów pozwów o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne Sąd rewizyjny stwierdził, że w sposób dorozumiany doszło do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, uznając że świadczy o tym odrzucenie propozycji ugodowej zmierzającej do wyeliminowania sądowej kontroli legalności wypowiedzeń. Tymczasem z przepisu art. 42 § 3 KP jednoznacznie wynika, że tylko złożenie oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy powoduje rozwiązanie umowy o pracę. Takiego oświadczenia powodowie zaś nie złożyli, a przeciwnie wyrazili wolę zatrudnienia i gotowości do świadczenia pracy. Wniesienie odwołania od dokonanego wypowiedzenia warunków płacy nie może przy tym być traktowane jako równoznaczne z odmową ich przyjęcia. Oznacza to, że po upływie okresu wypowiedzenia (po dniu 1 stycznia 1996 r.) nie doszło do rozwiązania umów o pracę zawartych z powodami, którzy byli i są nadal pracownikami strony pozwanej, z tym że powinni otrzymywać wynagrodzenie według nowych warunków płacowych. Dopiero orzeczenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych miało rozstrzygnąć, czy owa zmiana odbyła się zgodnie z prawem, legalnie i czy była uzasadniona. Powodowie wielokrotnie zgłaszali pozwanemu gotowość świadczenia pracy, pozwany jednakże do niej ich nie dopuszczał. Mimo tego Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podtrzymał stanowisko Sądu pierwszej instancji co do rozwiązania umowy o pracę z powodami. Sąd ten bowiem (Sąd Pracy) uznając wadliwość wypowiedzeń dokonanych powodom nie przywrócił ich do pracy na poprzednich warunkach, lecz na podstawie art. 45 § 2 w związku z art. 42 i 38 KP uznając, że przywrócenie ich do pracy nastąpiłoby kosztem nowych pracowników, zasądził na ich rzecz wyłącznie odszkodowanie.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd Pracy wynika, że w dniu 27 września 1995 r. strona pozwana wypowiedziała powodom dotychczasowe warunki płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Od dnia 1 stycznia 1996 r. powodowie mieli otrzymywać niższe wynagrodzenie od dotychczas pobieranego. Pozwana Spółka - "S.-T." powstała dnia 20 września 1993 r. w W. z inicjatywy Andrzeja P. Prezesem tej Spółki został Andrzej P., wcześniejszy prezes zarządu Spółki "Z.-T.", "Z.-T." z kolei powstała w związku z restrukturyzacją i prywatyzacją zakładu pracy (działu transportu) - Zespołu Elektrociepłowni W. SA. Wszyscy pracownicy, w tym także powodowie, przeszli do nowo utworzonej Spółki ("Z.-T."). Powodowie pracowali w "Z.-T." od dnia 1 kwietnia 1994 r. do 31 sierpnia 1994 r. Od dnia 1 września 1994 r. powodowie zostali zatrudnieni u strony pozwanej ("S.-T."). W Zespole Elektrociepłowni W. SA działał Związek Zawodowy NSZZ "Solidarność". W związku z restrukturyzacją Zespołu Elektrociepłowni przy ZEC W. SA od 1992 r. zaczęła działać Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ "Solidarność", jako podstawowa jednostka organizacyjna Związku. Przepis § 8 ust. 1 pkt 1 i 4 statutu NSZZ "Solidarność" stanowi, że międzyzakładowa organizacja związkowa zrzesza członków Związku zatrudnionych w miejscach pracy nie objętych działalnością zakładowej organizacji

związkowej, zaś pracownicy małych zakładów pracy mogą tworzyć międzyzakładowe organizacje związkowe, do których mogą należeć pracownicy zakładów, w których nie istnieje organizacja związkowa. Powodowie (Ryszard L. od 1992 r., a Stanisław F. od 1993 r.) byli członkami NSZZ "Solidarność". Mimo przejścia do spółki "S.-T." pozostawali nadal członkami tego Związku, o czym wiedział Andrzej P. Jeszcze jako prezes "Z.-T." współpracował on z NSZZ "Solidarność". Wiedział on przy tym o przekształceniach organizacji związkowej i znał zasady jej funkcjonowania. Ponieważ orientował się on, którzy pracownicy byli członkami Związku, przewodniczący Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ "Solidarność" zrezygnował z informowania strony pozwanej o przynależności związkowej powodów. Zdaniem Sądu Pracy "fakt, iż pozwany Andrzej P. wiedział o przynależności związkowej powodów miał decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy". Skoro bowiem Andrzej P. wiedział, że powodowie są członkami organizacji związkowej, to obowiązany był, dokonując wypowiedzenia warunków płacy, przeprowadzić konsultację z Międzyzakładową Organizacją Związkową NSZZ "Solidarność". Wypowiadając warunki płacy bez uprzedniej konsultacji naruszył przepisy Kodeksu pracy. Sąd Pracy uznał jednakże, że przywrócenie powodów do pracy jest niecelowe i zasądził na ich rzecz tylko odszkodowanie.

Nie czyniąc dodatkowych ustaleń dowodowych Sąd drugiej instancji - inaczej niż Sąd Pracy - stwierdził, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ "Solidarność" utworzona w następstwie przekształceń organizacyjnych ZEC W. SA obejmowała swoim działaniem również stronę pozwaną. Strona pozwana była nowym podmiotem działającym na nowych zasadach, zaś organizacja międzyzakładowa mogła objąć swoim zakresem tylko takie jednostki, które istniały uprzednio.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty podniesione w kasacji zasadniczo są trafne. W szczególności bez jednoznacznego wyjaśnienia wątpliwości Sąd drugiej instancji nie miał podstaw do odrzucenia dokonanego przez Sąd Pracy ustalenia, że Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ "Solidarność" przy ZEC W. SA obejmowała zakresem swojego działania także stronę pozwaną. O tym bowiem, jakie jednostki organizacyjne (zakłady pracy i pracowników) obejmuje dana międzyzakładowa organizacja związkowa, nie rozstrzyga jakaś ogólna, abstrakcyjna zasada, że organizacja tego typu może działać tylko w takich jednostkach, które istnieją uprzednio (czy przed jej powołaniem do życia), lecz autonomiczne, samorządne decyzje właściwych organów danego związku zawodowego. Swoboda tych organów w tym zakresie jest ograniczona przez rozstrzygnięcia ustawowe (międzyzakładowa organizacja związkowa tego samego związku zawodowego nie może obejmować pracowników zakładu, w którym działa jego zakładowa organizacja związkowa), a także przez statut związku zawodowego (w przypadku "Solidarności" tworzenie i zakres działania międzyzakładowej organizacji związkowej muszą pozostawać w zgodzie zwłaszcza z § 8 ust. 1 pkt 1 i 4 Statutu). W tych jednakże ramach o konkretnym zakresie działania określonej międzyzakładowej organizacji związkowej rozstrzygają w sposób bezpośredni lub pośredni właściwe organy danego związku zawodowego. Stąd też bez zbadania, w jakim trybie, na jakiej podstawie i w jaki sposób (przy uwzględnieniu praktyki związkowej - "Solidarności") wyznaczony został zakres działalności Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ "Solidarność" przy ZEC W. SA nie można zakwestionować ustalenia Sądu pierwszej instancji, że w przypadku powodów istniał obowiązek przeprowadzenia "konsultacji" z tą organizacją. Przy wyjaśnianiu tej kwestii istotny przy tym jest pogląd samego Związku NSZZ "Solidarność" (jego organów), praktyka jaka się w tym względzie kształtuje w jego ramach, a także i ogólniejsza myśl wyrażona w sposób pośredni w

regulacjach prawa pracy, że jeżeli dany pracownik należy do związku zawodowego i ten związek nie został zlikwidowany, to powinien mieć do niego zastosowanie tryb postępowania przewidziany w art. 38 KP (tzn. konsultacji związkowej), a ewentualne wątpliwości dotyczące tego, czy dana międzyzakładowa organizacja związkowa obejmuje, czy nie obejmuje zakładu pracy, w którym jest (był) zatrudniony, należy raczej rozstrzygać na jego korzyść.

Z wywodów zamieszczonych w uzasadnieniu wyroku Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zdaje się wynikać, iż Sąd ten jest zdania, że strona powodowa - z uwagi na to, że nie działa u niej zakładowa organizacja związkowa NSZZ "Solidarność" - miałaby obowiązek powiadomienia organizacji międzyzakładowej, tylko wtedy, gdyby powodowie, jako ich nowego pracodawcę, powiadomili ją o swojej przynależności związkowej. Można by stąd wnosić, że, zdaniem tego Sądu w razie gdy w zakładzie nie działa zakładowa organizacja związkowa to wymóg "konsultacji" związkowej nie obowiązuje, chyba że pracodawca zostanie poinformowany, że określeni pracownicy należą do międzyzakładowej organizacji związkowej. Jest to zapatrywanie błędne, gdyż w myśl art. 34 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) przepisy dotyczące zakładowej organizacji związkowej stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem zakład pracy, zaś z art. 38 KP nie wynika, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę kierownik zakładu (pracodawca) ma obowiązek zawiadomić zakładową organizację związkową tylko wtedy, gdy zostanie przez nią bądź przez pracownika poinformowany, że jest on członkiem tej organizacji. Mimo wcześniejszych odmiennych projektów zasada, że to pracodawca (ze swojej inicjatywy) ma upewnić się, czy pracownik należy do związku zawodowego i czy jest przezeń reprezentowany, została wyraźnie zapisana w nowelizacji z dnia 2 lutego 1996 r. (ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110). W myśl bowiem dodanego przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Powinność ta ma oczywiście odpowiednie zastosowanie w przypadkach, w których zakład pracy objęty jest działalnością międzyzakładowej organizacji związkowej. Ryzyko pomyłki co do tego, czy dana organizacja międzyzakładowa obejmuje swoim zakresem także danego pracodawcę obciąża w tym przypadku tego pracodawcę. Zmiany te potwierdzają wniosek, że także w świetle przepisów obowiązujących przed nowelizacją z dnia 2 lutego 1996 r. powinność zawiadomienia zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę nie była uzależniona od tego, czy kierownik zakładu pracy miał zgodną z rzeczywistością świadomość o przynależności danego pracownika do określonego związku zawodowego oraz o tym, czy jest on członkiem zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej.

Sąd Pracy przyjmując, że powodowie w dniu 31 stycznia 1996 r. wnieśli o przywrócenie do pracy, zmieniając w ten sposób swoje żądanie uznania wypowiedzenia warunków płacy za bezskuteczne, oddalił ich powództwo o przywrócenie do pracy. W pozostałym zakresie powództwo powodów zostało oddalone reformatoryjnym (w części) wyrokiem Sądu drugiej instancji, który jednocześnie ustosunkował się w swoim uzasadnieniu do zarzutów i wniosków rewizji powodów, w których domagali się oni uznania, że wypowiedzenie warunków płacy nie spowodowało rozwiązania stosunków pracy z powodami i "przywrócenia im dotychczasowych warunków płacowych". Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zgodził się w tym zakresie z poglądem wypowiedzianym w rewizji

powodów (i powtórzonym w ich skardze kasacyjnej), że wniesienie odwołania od wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie zastępuje odmowy przyjęcia proponowanych warunków umowy o pracę, chyba że z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że pracownik odwołujący się odmawia przyjęcia zaproponowanych warunków. Przyjął on jednak jednocześnie, że "z zeznań powodów słuchanych w charakterze strony złożonych do protokołu rozprawy z dnia 10 kwietnia 1996 r. wynika wyraźnie, iż w toku postępowania na pierwszej rozprawie w dniu 22 listopada 1995 r. oświadczyli, iż domagają się tylko przywrócenia starych warunków płacowych i nie godzili się na przyjęcie nowych warunków, mimo iż pozwany widział taką możliwość, co potwierdził również słuchany w charakterze strony Andrzej P. Trudno więc w tej sytuacji uznać, że strona pozwana uznała (jak można się domyślać powinno być napisane - "bezpodstawnie uznała"), iż powodowie odmówili przyjęcia zaproponowanych warunków płacy". Te ustalenia i oceny Sądu rewizyjnego budzą zastrzeżenia zwłaszcza w świetle wyjaśnień reprezentującego stronę pozwaną Andrzeja P., który wezwanie na rozprawę sądową (październik 1995 r.) uznał za równoznaczne z odmową przyjęcia przez powodów nowych warunków płacy [...] oraz z uwagi na regułę z art. 42 § 3 KP, w myśl której jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki. Skoro bowiem strona pozwana stała na stanowisku, że wniesienie powództwa jest równoznaczne ze złożeniem przez powodów oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków w rozumieniu art. 42 § 2 zdanie drugie KP, to okoliczność ta niejako z natury rzeczy przemawia przeciwko tezie, że z okoliczności sprawy wynika, iż odwołujący się pracownicy odmawiają przyjęcia zaproponowanych warunków. Jeżeli zaś wnioskowanie o istnieniu takich okoliczności - mimo braku wyraźnych, jednoznacznych oświadczeń powodów skierowanych do strony pozwanej o odmowie przyjęcia nowych warunków płacy - opierać na ich oświadczeniach - skądinąd niejednoznacznych w świetle powołanych przez Sąd rewizyjny materiałów dowodowych (protokoły rozpraw z dnia 22 listopada 1995 r. i z dnia 10 kwietnia 1996 r.) - to nie można pominąć, że zostały one złożone już po upływie połowy okresu wypowiedzenia (22 listopada 1996 r.), a w związku z tym nie mogły mieć wpływu na przekształcenie się treści stosunków pracy powodów, bo w takiej sytuacji zgodnie z art. 42 § 3 zdanie drugie KP uważa się, że wyrazili oni zgodę na te warunki. W tym stanie rzeczy ustalenia Sądu rewizyjnego - jeżeli się tylko do nich ograniczyć - nie stwarzają wystarczającej podstawy dla przyjęcia tezy, iż z okoliczności sprawy wynikało, że powodowie odwołując się od wypowiedzenia warunków płacy, jednocześnie złożyli oświadczenie, iż nie godzą się na wykonywanie pracy (niejako warunkowo, jeżeli nie wygrają sprawy w sądzie) przy obniżonym wynagrodzeniu (zgodnie ze złożoną im propozycją przez pracodawcę).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie powołanych wyżej przepisów oraz art. 393¹³ § 1 KPC orzekł jak w sentencji.

N o t k a

Z dotychczasowego orzecznictwa dotyczącego sposobu (formy) odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, patrz:

- **wyrok z dnia 22 września 1976 r., I PRN 51/76 (OSPika 1978 z. 1 poz. 16 z glosą J. Knapa)**, przyjmujący, że w świetle art. 42 § 3 KP zaskarżenie przez pracownika oświadczenia woli zakładu pracy w przedmiocie wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie jest równoznaczne z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy; zaskarżenie takie nie powoduje zatem w myśl zdania pierwszego § 3 art. 42 KP rozwiązania stosunku pracy;

- **uchwała z dnia 5 maja 1978 r., I PZP 5/78 (OSNCP 1978 z. 11 poz. 200)**, według której wniesienie odwołania od wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie zastępuje odmowy przyjęcia proponowanych warunków umowy o pracę, chyba że z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że pracownik odwołując się jednocześnie wyraźnie odmawia przyjęcia zaproponowanych warunków;

- **wyrok z dnia 4 października 1979 r., I PRN 117/79 (OSNCP 1980 z. 3 poz. 61)** stwierdzający, że do oświadczenia pracownika o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, o których mowa w art. 42 § 3 KP, stosuje się - z mocy art. 300 KP - ogólna zasada przewidziana w art. 60 KC, iż oświadczenie woli może być

wyrażone w dowolnej formie oraz

- wyrok z dnia 2 marca 1984 r., I PRN 16/84 (OSNCP 1984 z. 9 poz. 167, OSPiKA 1985 z. 2 poz. 48 z glosą K. Kolasińskiego, PiP 1985 nr 11-12 s. 183 z glosą M. Gersdorf-Giaro, OSPiKA 1985 z. 1 poz. 18 z glosą H. Wierzińskiej) , według którego oświadczenie pracownika o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy, w rozumieniu przepisu art. 42 KP jest czynnością prawną wywołującą skutki materialnoprawne; żaden z obowiązujących przepisów prawa nie stoi jednak na przeszkodzie połączeniu takiego oświadczenia z czynnością procesową, jaką jest odwołanie pracownika od wypowiedzenia i dokonaniu obu czynności w jednym piśmie; oświadczenie takie wywoła przewidziany w art. 42 § 3 zdanie 2 KP skutek prawny, jeżeli dojdzie do zakładu pracy przed upływem połowy okresu wypowiedzenia.

=====