

Wyrok z dnia 24 lipca 2001 r.

I PKN 562/00

Doręczenie zakładowej organizacji związkowej pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (art. 38 § 1 KP) może nastąpić w każdy sposób przyjęty przez tę organizację i pracodawcę.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 lipca 2001 r. sprawy z powództwa Romana S. przeciwko Powszechnemu Zakładowi Ubezpieczeń SA - Inspektoratowi w Ś.W. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 12 maja 2000 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Środzie Wlkp. z dnia 7 stycznia 2000 r. [...] i nie obciążył powoda kosztami postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

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

Powód Roman S. pracował w pozwanym Powszechnym Zakładzie Ubezpieczeń SA Inspektorat w Ś.W. od 1974 r., przy czym od 15 lipca 1991 r. na stanowisku naczelnika wydziału odszkodowań.

W dniu 17 września 1999 r. pracodawca zapoznał powoda z pisemnym oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. W tym oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia dotyczyły: po pierwsze - określonych nieprawidłowości w pracy kierowanego przez powoda wydziału, to jest zagubienia określonych dokumentów z akt szkodowych i niepowiadomienia przełożonego o próbie wyłudzenia odszkodowania w sprawie, której dokumenty zaginęły oraz przemilczenia zdarzeń, których następstwem miało być wypłacenie nienależnego odszkodowania, co spowodowało całkowitą utratę zaufania pracodawcy do powoda; po drugie - braku współpracy zleconej przez kierownictwo

Inspektoratu z naczelnikiem wydziału ubezpieczeń odnośnie do oceny ryzyka przy zawieraniu ubezpieczeń.

Powód, odwołując się od wypowiedzenia umowy o pracę, wniósł o uznanie tegoż wypowiedzenia za bezskuteczne i nakazanie pozwanemu dalszego zatrudnienia go na dotychczasowym stanowisku do czasu rozstrzygnięcia sporu. Powód twierdził, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia są przyczynami nieprawdziwymi i podanymi wyłącznie dla potrzeb możliwości znalezienia podstawy do rozwiązania z „powodem umowy o pracę”.

Pozwany Powszechny Zakład Ubezpieczeń SA Inspektorat w Ś.W. wniósł o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 7 stycznia 2000 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Środzie Wielkopolskiej oddalił powództwo, a nadto zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 500 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Przedstawione szczegółowo w uzasadnieniu tego wyroku jego podstawy dotyczą dwóch zasadniczych dla rozstrzygnięcia kwestii. Po pierwsze, Sąd Pracy ustalił, że - wbrew zarzutom powoda - wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne wobec uzasadnionej - wskazanymi w wypowiedzeniu przyczynami - całkowitej utraty zaufania pracodawcy do powoda. Po drugie, przyjmując, że powód był członkiem branżowego NSZZ Pracowników PZU S.A., Sąd Pracy wyjaśniał, czy pracodawca zachował, określony w art. 38 KP tryb zawiadomienia organizacji związkowej. W kwestii tej Sąd Pracy ustalił, że wypowiedzenie umowy o pracę poprzedziło zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia, dokonane trzykrotnie wobec przewodniczącego grupy związkowej pracowników PZU SA. Zawiadomienie pracodawcy z dnia 31 sierpnia 1989 r., które przyjął Grzegorz W. będący przewodniczącym grupy związkowej, było przez pracodawcę skierowane (adresowane) do NSZZ Pracowników Oddziału Okręgowego PZU SA w P. Mając na uwadze także to, że Grzegorz W. z racji swej funkcji w grupie związkowej był członkiem zarządu właściwej organizacji zakładowej, do której skierowane było przedmiotowe zawiadomienie, Sąd Pracy uznał, że pracodawca dokonał zawiadomienia właściwej organizacji zakładowej stosownie do obowiązku określonego w art. 38 KP. Wprowadzie Grzegorz W. dopiero w dniu 28 września 1999 r. przekazał to zawiadomienie Edmundowi K. będącemu przewodniczącym NSZZ Pracowników PZU SA przy Oddziale Okręgowym w P., jednakże to opóźnienie nastąpiło z przyczyn wewnątrzwiązkowych i niezależnych od pracodawcy. W tym kontekście Sąd Pracy miał na uwadze także zeznania świadka Edmunda K., który zeznał, że

zawiadomienie przewodniczącego grupy związkowej traktowane jest przez Związek jako równoznaczne z zawiadomieniem Związku. W tym kontekście Sąd Pracy uznał po pierwsze, że właściwa związkowa organizacja zakładowa została zawiadomiona na skutek przyjęcia zawiadomienia z dnia 31 sierpnia 1999 r., po drugie, że bezskuteczny upływ terminu 5 dni od otrzymania tego zawiadomienia oznacza, iż zakładowa organizacja związkowa nie skorzystała ze swego uprawnienia do wyrażenia zastrzeżeń (art. 38 § 2 KP) oraz po trzecie, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi z dniem 17 września 1999 r. respektuje uprawnienia związku zawodowego.

Od powyższego wyroku Sądu Pracy powód wniósł apelację, zarzucając naruszenie art. 30 KP na skutek ustalenia, że prawdziwe i zasadne były przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę oraz naruszenie art. 38 KP przez nieprawidłowe zawiadomienie Zarządu NSZZ Pracowników PZU SA przy Oddziale Okręgowym w P. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Ponadto, zarzucając „sprzeczność ustaleń sądu z zebrany w sprawie materiałem”, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie go do pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia z zasądzeniem od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania.

Po rozpoznaniu apelacji powoda Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 12 maja 2000 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda 12.472 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2000 r., dalej idącą apelację oddalił i nie obciążył pozwanego kosztami procesu. Zawarte w powyższym wyroku rozstrzygnięcie co do istoty sprawy stanowi konsekwencję podzielenia apelacji w zakresie jej zarzutu dotyczącego art. 38 KP. W tej kwestii wyrok Sądu Okręgowego wyraża następującą ocenę. W świetle zebranego materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków Grzegorza W. i Edmunda K., załączonego do aktu statutu NSZZ Pracowników PZU SA przy Oddziale Okręgowym w P. oraz prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego za zakładową organizację związkową w rozumieniu art. 38 KP może być uznany wyłącznie NSZZ Pracowników PZU SA przy Oddziale Okręgowym w P. Natomiast grupa związkowa działająca w ramach Inspektoratu w Ś.W. ani też jej przewodniczący nie byli podmiotem, z którym pracodawca był obowiązany konsultować indywidualne decyzje dotyczące stosunku pracy. Jakkolwiek pozwany podjął wysiłki, aby z obowiązku tego się wywiązać, to wobec skierowania pism do niewłaściwego

podmiotu, działania te muszą być uznane za prawnie bezskuteczne. Brak też podstaw do przyjęcia, że złożenie oświadczenia woli przewodniczącemu koła związkowego czyniło dalsze postępowanie sprawą wyłącznie wewnątrzzwiązkową, skoro nie przemawia za tym, że był to podmiot upoważniony do odbierania korespondencji w imieniu zakładowej organizacji związkowej. Nawet jednak w takim przypadku należało się upewnić, czy oświadczenie zostało właściwie i terminowo przekazane. Nie można zatem zgodzić się z poglądem Sądu pierwszej instancji, iż niezawiadomienie w terminie zakładowej organizacji związkowej było uchybieniem niezawinionym przez pracodawcę, skoro to on niewłaściwie skierował pismo dotyczące powoda. Skoro powodowi wypowiedziano umowę o pracę w dniu 17 września 1999 r., a reprezentująca go zakładowa organizacja związkowa, to jest NSZZ Pracowników PZU SA przy Oddziale Okręgowym w P., została o tym zawiadomiona dopiero w dniu 28 września 1999 r., to naruszona została zasada uprzedniości zawiadomienia związku zawodowego, a tym samym wypowiedzenie dokonane zostało bez zachowania warunków formalnych wynikających z art. 38 KP.

Za całkowicie chybione uznał natomiast Sąd Okręgowy pozostałe zarzuty apelacyjne dotyczące rzekomej bezpodstawności i niezasadności wypowiedzenia. Podzielając w tym zakresie ustalenia wyroku Sądu Pracy, Sąd Okręgowy zaakcentował to, że zasadniczą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była całkowita utrata zaufania do niego w związku z ujawnionymi okolicznościami ubezpieczenia samochodu Ford Mondeo należącego do Leszka S. Powód pracował jako naczelnik wydziału odszkodowań pozwanego Inspektoratu PZU, a więc na stanowisku szczególnego zaufania społecznego, mając wpływ na sposób, w jaki działa instytucja ubezpieczeniowa oraz jej zdolność do ujawniania nieprawidłowości, co z kolei rzutuje nie tylko na jej kondycję rynkową, ale także wpływa na sytuację licznych ubezpieczonych. W tym kontekście postawa powoda wzbudza poważne zastrzeżenia. Jakkolwiek rola, którą powód odegrał w ubezpieczeniu, a następnie w likwidacji szkody, którą zgłosił Leszek S., jest niejasna, to jednak to, co ustalono w postępowaniu sądowym, w pełni uprawnia do wyprowadzenia wniosku, iż pozwany słusznie przyjął, że nie może darzyć Romana S. dalszym zaufaniem niezbędnym do tego, aby mógł on dłużej zajmować stanowisko naczelnika wydziału odszkodowań. Niezawiadomienie dyrektora inspektoratu o ewidentnej próbie wyłudzenia odszkodowania o znacznej wartości, nakłanianie Katarzyny W., aby i ona zachowała tę istotną dla działalności pozwanego wiadomość w tajemnicy, braki w nadzorze, które doprowa-

dziły do utracenia dokumentacji szkodowej wraz z fotografiami oraz brak współdziałania z wydziałem ubezpieczeń, czy wreszcie podjęcie działań zmierzających do likwidacji szkody, przy co najmniej poważnym podejrzeniu, że szkoda powstała przed zawarciem umowy ubezpieczeniowej, sprawiają, że pracodawca słusznie uznał, iż dalsze zajmowanie przez powoda jego stanowiska nie leży ani w interesie PZU, ani w interesie społecznym.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że chociaż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zasadne, to jednak ze względu na naruszenie art. 38 KP, na podstawie art. 386 § 1 KPC w związku z art. 45 § 1 i 2 KP, zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12.472 zł odpowiadającą trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powoda z tytułu odszkodowania. Jeżeli bowiem wypowiedzenie było zasadne, a pracodawca uchybił jedynie przepisom regulującym samą formę wypowiedzenia, to przywrócenie powoda do pracy nie było celowe.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu w jego części zmieniającej wyrok Sądu Rejonowego został zaskarżony kasacją pozwanego, zarzucającą naruszenie art. 38 § 1 KP przez bezpodstawne ustalenie, że pozwany o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie zawiadomił zakładowej organizacji związkowej. Na tej podstawie wnoszący kasację żądał „uchylenia i zmiany zaskarżonego wyroku w punkcie 1 poprzez oddalenie powództwa w całości” i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 38 § 1 KP kierownik zakładu pracy powinien o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony zawiadomić na piśmie zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Wynikające z rozpatrywanej kasacji zagadnienie dotyczy zastosowania powołanego przepisu do okoliczności faktycznych, które zostały ustalone już w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Należy zauważyć, że Sąd Okręgowy przyjął za podstawę swej oceny fakty wyjaśnione przed Sądem Pracy oraz te same założenia interpretacyjne art. 38 § 1 KP, w szczególności, że w przepisie tym chodzi o to, ażeby zawiadomienie właściwej organizacji związkowej poprzedzało dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę oraz że w danym wypadku właściwą zakła-

dową organizację związkową, w rozumieniu tego przepisu, stanowił NSZZ Pracowników PZU SA przy Oddziale Okręgowym w P. Te ostatnie kwestie nie były zresztą między stronami sporne i było oczywiste, iż utworzona u pozwanego pracodawcy grupa związkowa, której przewodniczącym był Grzegorz W., nie jest zakładową organizacją związkową.

Powstało zagadnienie, czy przepis art. 38 § 1 KP został prawidłowo zastosowany do ustalonego stanu faktycznego. Chodziło o to, czy o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pracodawca zawiadomił NSZZ Pracowników PZU SA przy Oddziale Okręgowym w P. Przyjmując w tym zakresie odmienną ocenę, niż wyrażona w wyroku Sądu Pracy, Sąd Okręgowy skoncentrował uwagę na okolicznościach doręczenia pisma pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Według zaskarżonego wyroku, skoro pismo to we właściwym terminie zostało doręczone przewodniczącemu grupy związkowej i nie doszło do NSZZ Pracowników PZU SA przy Oddziale Okręgowym w P., to znaczy to, że pracodawca nie wykonał obowiązku zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej. Przedstawione wnioskowanie, jak to zasadnie zarzucono w kasacji, jest błędne. Opiera się ono bowiem na ocenie faktu, z którego nie można było wnioskować o tym, czy pracodawca doręczył przedmiotowe pismo właściwej zakładowej organizacji związkowej. Sąd Okręgowy miałby rację, gdyby pracodawca skierował to pismo do przewodniczącego grupy związkowej, błędnie traktując go jako adresata konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę. Tymczasem w świetle niezakwestionowanych, także przez Sąd Okręgowy, ustaleń Sądu Pracy pismo pracodawcy z dnia 31 sierpnia 1999 r. miało właściwego adresata. Pismo to skierowane do NSZZ Pracowników Oddziału Okręgowego PZU SA w P. przyjął od pracodawcy przewodniczący grupy związkowej dlatego, że pracodawca traktował go jako osobę do tego upoważnioną. Upoważnienie przewodniczącego grupy związkowej do przyjmowania pism pracodawcy kierowanych do zakładowej organizacji związkowej stanowiło standardową praktykę i odpowiadało statutowej pozycji przewodniczącego grupy związkowej. Wynika to z ustaleń dokonanych przez Sąd Pracy na podstawie w szczególności zeznań, przesłuchanych w charakterze świadków, przewodniczącego Zarządu NSZZ Pracowników Oddziału Okręgowego PZU SA w P. oraz przewodniczącego grupy związkowej, a także statutu związku. Jeżeli zatem w świetle ustalonych okoliczności, zarówno pracodawca, jak i zakładowa organizacja związkowa zgodnie przyjmowali, iż doręczenie zawiadomienia konsultacyjnego, o którym mowa w art. 38 § 1 KP, do rąk przewodniczącego

grupy związkowej traktowane jest jako „równoznaczne” z zawiadomieniem Związku, to przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wątpliwości co do tego, czy przewodniczący grupy związkowej dysponował odpowiednim upoważnieniem - pozbawione są podstaw. Z kolei wyjaśnienie takiej sytuacji faktycznej, iż o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, pracodawca zawiadomił na piśmie reprezentującą powoda zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy dokładnie odpowiada wymaganiom art. 38 § 1 KP, a odmienna ocena zaskarżonego wyroku narusza ten przepis.

Z powyższych przyczyn na podstawie art. 393¹⁵ KPC Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====