



Sygn. akt I PK 117/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. M

przeciwko Polskiemu Radiu - Regionalnej Rozgłośni w O. "RADIO O." Spółce
Akcyjnej

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za
wypowiedzeniem,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 marca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 lutego 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
kasacyjnego Sądowi Okręgowemu.**

UZASADNIENIE

Powód wniósł pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę, wskazując, że podane w wypowiedzeniu przyczyny nie wystąpiły i nie uzasadniają wypowiedzenia, a ponadto pracodawca naruszył art. 38 k.p., zaniechając konsultacji związkowej.

Sąd Rejonowy wyrokiem z 23 listopada 2010 r. zasądził od pozwanego na rzecz powoda 10 531,20 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu wyroku stwierdzono przede wszystkim, że 8 marca 2010 r. pracodawca zwrócił się do Zarządu Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność w „Radio O.” S.A. oraz do Zarządu Związku Zawodowego Pracowników „Radia O.” S.A. o udzielenie informacji, czy powód korzysta z ochrony związkowej. Pismem z 11 marca 2010 r. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w Polskim Radiu poinformowała, że powód nie korzysta z obrony praw pracowniczych tego związku. 24 maja 2010 r. powód zapisał się do Związku Zawodowego Pracowników „Radia O”. Pracodawca nie został poinformowany o tym fakcie, ponieważ Związek Zawodowy informuje tylko ogólnie, ilu jest członków związku. Pismo informujące wpłynęło do pracodawcy dopiero w czerwcu 2010 r. 28 maja 2010 r. powodowi doręczono wypowiedzenie umowy o pracę. 31 maja 2010 r. powód zwrócił się do Związku Zawodowego Pracowników „Radia O.” S.A. o podjęcie działań zapobiegających zwolnieniu go z pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego powód prowadził działalność konkurencyjną wobec pozwanego. Uzasadniało to wypowiedzenie umowy o pracę. Zostało ono jednak dokonane z naruszeniem art. 38 k.p., dlatego zasądzono odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Od wyroku apelację złożył pozwany. Wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 38 k.p. poprzez przyjęcie, że pozwany nie dopełnił obowiązku konsultacji związkowej przed wypowiedzeniem powodowi umowy oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez jego niezastosowanie skutkujące zasądzeniem odszkodowania z tytułu

niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, gdy pozwany wykonując obowiązek przewidziany w tym przepisie, zwrócił się do wszystkich organizacji związkowych o udzielenie informacji, czy powód korzysta z ochrony praw pracowniczych danego związku.

Sąd Okręgowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 23 lutego 2011 r. oddalił apelację pozwanego. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że nie ma podstawy prawnej, która obligowałaby związki zawodowe do pełnej aktualizacji danych odnośnie osób objętych ochroną związkową po każdym wstąpieniu pracownika do związku lub wyborze związku do obrony swoich praw. Obowiązek wynikający z art. 38 k.p. nakazuje konsultację związkową zamiaru rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i słusznie w tym przypadku Sąd I instancji przyjął, że pracodawca naruszył wskazany przepis. Powód był członkiem związku od 24 maja 2010 r. i nie można podzielić stanowiska pozwanego, że zapytanie w trybie art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej z marca 2010 r. zwolniło pracodawcę z obowiązku konsultacji z art. 38 k.p. na dzień rozwiązania umowy o pracę. W dalszej części wyroku stwierdzono „na marginesie”, że w literaturze i orzecznictwie pojawiają się głosy, że zapytanie w trybie art. 30 ust 2¹ ustawy nie oznacza konieczności każdorazowego zwracania się do zakładowych organizacji związkowych z zapytaniem, czy dany pracownik jest przez nie reprezentowany, a to by mogło oznaczać, że aktualizacja imiennej listy reprezentowanych pracowników powinna następować z inicjatywy pracownika lub związku zawodowego.

Skargę kasacyjną od wyroku złożył pozwany, skarżąc wyrok w całości. Jako podstawę skargi wskazano na naruszenie: 1) art. 38 § 1 w związku z art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem, że pozwany nie dopełnił obowiązku konsultacji związkowej przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę na czas nieokreślony, a co za tym idzie wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z przepisami prawa, 2) art. 30 ust. 2¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez jego niezastosowanie skutkujące zasądzeniem odszkodowania na rzecz powoda z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, gdy pozwany wykonując obowiązek

przewidziany w tym przepisie, zwrócił się do wszystkich organizacji związkowych o udzielenie informacji, czy powód korzysta z ochrony praw pracowniczych danego związku, a żaden ze związków nie wskazał powoda jako korzystającego z ochrony.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na jej oczywistą zasadność. Wniesiono także o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego z 23 lutego 2011 r. w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu skargi wskazano przede wszystkim następujące wyroki Sądu Najwyższego – z 18 października 2005 r., II PK 90/05, OSNP 2006/19-20/291, z 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109, z 7 maja 2007 r., II PK 305/06, OSNP 2008/9-10/131, z 5 października 2007 r., II PK 27/07, LEX nr 469164.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma przepis art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z nim 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.

Nie ulega wątpliwości, że zasięgnięcie opinii zakładowej organizacji związkowej w sprawie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, w trybie art. 38 k.p., wymaga wcześniejszego ustalenia, o którym stanowi przepis art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten już od samego wejścia w życie wzbudził

wiele problemów i kontrowersji (zob. na ten temat A. Wypych-Żywicka: Reprezentacja zatrudnionych w sprawach indywidualnych – stan obecny i kierunki zmian, w: Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010). Wielokrotnie wypowiadał się także w tej kwestii Sąd Najwyższy.

W niniejszej sprawie pracodawca powoda zwrócił się do obu, działających u niego, organizacji związkowych o informację w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Jedna z nich z nich poinformowała, że powód nie korzysta z jej obrony, a druga nie udzieliła odpowiedzi. W tej sytuacji, zgodnie z treścią przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy, pracodawca został zwolniony z obowiązku zasięgania opinii w trybie art. 38 k.p. Tymczasem Sąd Okręgowy zdaje się prezentować pogląd całkowicie odmienny, wbrew jednoznaczному brzmieniu przepisu. Wypowiadanie się w kwestii problemu związanego z listą pracowników korzystających z obrony związku zawodowego nie ma związku z rozstrzyganą sprawą.

Natomiast zasadniczym problemem jest w sprawie to, że powód zapisał się do związku zawodowego na cztery dni przed dokonaniem wypowiedzenia przez pracodawcę. Sąd Okręgowy enigmatycznie przyjął, że zapytanie w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy nie zwolniło pracodawcy z obowiązku konsultacji z art. 38 k.p. na dzień rozwiązania umowy. Sąd ten nie wyjaśnił motywów powyższego, decydującego dla rozstrzygnięcia, poglądu. W ten sposób doszło też do zignorowania znaczenia przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy.

Wstępnie należy stwierdzić, że przepisy ustawy o związkach zawodowych nie regulują wprost występującego w sprawie problemu. Zasadniczo chodzi o to, że w okresie pomiędzy zapytaniem pracodawcy, a dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę pracownik może zostać objęty ochroną lub zapisać się do związku zawodowego. Tak też stało się w rozstrzyganej sprawie – powód zapisał się bowiem do związku zawodowego. Tak więc, zgodnie z art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych został objęty reprezentacją swego związku w sprawach indywidualnych stosunków pracy, przed dniem dokonania wypowiedzenia. Jednak związek ten nie udzielił wcześniej informacji w tej kwestii. Należy więc rozstrzygnąć, czy pracodawca spełnił swój obowiązek i tym samym został skutecznie zwolniony

ze współdziałania z zakładową organizacją związkową w trybie art. 38 k.p., czy też doszło do naruszenia tego przepisu. Inaczej rzecz ujmując należy rozważyć, czy jednorazowe zwrócenie się pracodawcy do związku zawodowego, w trybie określonym w przepisie art. 30 ust. 2¹ ustawy, może skutecznie zwolnić pracodawcę z obowiązku dalszego współdziałania na zawsze, czy tylko na określony czas. Ostatecznie zaś konieczne jest rozstrzygnięcie, czy pomimo braku odpowiedzi związku w sprawie objęcia pracownika ochroną jego zapisanie się do związku zawodowego zawsze wymaga konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę w trybie art. 38 k.p.

W powyżej przedstawionej kwestii wypowiadał się już wcześniej Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 10 października 2002 r., I PKN 529/01 (Legalis) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca nie ma obowiązku ponawiania wniosku do zakładowej organizacji związkowej o informację o przynależności danego pracownika do związku zawodowego lub korzystaniu przez niego z obrony związku na jego wniosek, gdy nie jest członkiem związku zawodowego przed podejmowaniem każdej czynności wymagającej współdziałania ze związkami zawodowymi. Podobnie przyjęto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2004 r., II PK 2/04 (LEX nr 108534), iż pracodawca, któremu pracownik złożył pisemne oświadczenie, że nie jest członkiem związku zawodowego nie ma obowiązku podejmowania inicjatywy celem ustalenia, czy pracownik ten przystąpił do związku zawodowego. Zaniechanie tych czynności nie narusza zaś art. 38 k.p. Pracownik, który chce, aby w razie decyzji o jego zwolnieniu konsultowano ją ze związkiem zawodowym, powinien współdziałać w tym zakresie ze swoim pracodawcą. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06 (LEX nr 911109) przyjęto, że obrona praw pracowniczych należy do ustawowych i statutowych obowiązków każdego związku zawodowego i z tych względów niemożliwe jest przerzucanie takich powinności na pracodawcę. Pracodawca spełnia zatem swój obowiązek przewidziany w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, jeśli zwraca się o udzielenie informacji o pracownikach korzystających ochronie tego związku. Natomiast prawnym obowiązkiem związku zawodowego jest przekazanie pracodawcy prawidłowej, aktualnej i rzetelnej informacji dotyczących pracowników podlegających ochronie tego związku.

Poglądy powyższe są także akceptowane w doktrynie prawa pracy, a nawet są dalej idące. Przyjmuje się bowiem, że informacja przedstawiona przez związek zawodowy w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych ma charakter generalny, a jej aktualizacja powinna następować z inicjatywy zainteresowanego związku zawodowego lub pracownika (K.W. Baran: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2010, s. 274). Pogląd ten może być zaakceptowany w przypadku przedstawienia imiennej listy pracowników podlegających ochronie związku zawodowego.

Natomiast w przypadku informacji indywidualnej niewątpliwie jej aktualizacja leży w interesie chronionego pracownika. Związek zawodowy nie ma jednak prawnego obowiązku przedstawiania pracodawcy imiennej (aktualnej) listy swoich członków.

W związku z powyższym decydujące znaczenie w sprawie ma upływ czasu, który minął od daty zasięgnięcia informacji w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy do dokonania wypowiedzenia przez pracodawcę. Należy w tym miejscu zauważyć, że jest to dosyć podobny problem jak w przypadku konieczności ponowienia zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia w trybie art. 38 k.p. W pkt XII wytycznych w sprawie stosowania art. 38 k.p. (uchwała Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1978, nr 8, poz. 127) stwierdzono, że upływ czasu dzielący zakończenie postępowania przewidzianego w art. 38 k.p. od mającego nastąpić wypowiedzenia może uzasadniać konieczność ponownego zawiadomienia rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia. Wytyczne straciły co prawda swoją moc prawną. Jednak pogląd ten zachowuje swoją aktualność także i obecnie.

Uwzględniając powyżej przedstawione argumenty należy przyjąć, że w przypadku zwrócenia się pracodawcy do zakładowej organizacji związkowej w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, która nie udziela w ciągu 5 dni informacji o korzystaniu przez pracownika z jej obrony zwalnia pracodawcę z obowiązku zasięgnięcia opinii związku, przewidzianej w art. 38 k.p. Jeżeli w tej sytuacji, przed dokonaniem wypowiedzenia pracownik stał się członkiem związku zawodowego, a pomiędzy zasięgnięciem informacji a dokonaniem wypowiedzenia nie upłynął nadmiernie długi okres czasu uzasadnione jest pominięcie przez

pracodawcę trybu z art. 38 k.p. W tego rodzaju okolicznościach faktycznych obowiązek konsultacji może wynikać z inicjatywy samego pracownika lub struktury organizacyjnej związku zawodowego, którego jest członkiem. Jedynie nadmierny upływ czasu może oznaczać konieczność ponowienia wystąpienia pracodawcy do związku zawodowego w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy. Oznacza to, że brak tego ponowienia może skutkować naruszeniem trybu z art. 38 k.p.

Istotnym więc staje się określenie okresu czasu, którego upływ sprawia konieczność ponownego wystąpienia pracodawcy o informację o pracownikach podlegających obronie związku zawodowego. Należy stwierdzić, że ściśle określenie długości upływu tego czasu nie jest możliwe i zależy od okoliczności każdego konkretnego przypadku. Odnosząc się do okoliczności faktycznych sprawy można przyjąć, że niecałe trzy miesiące nie są nadmiernie długim okresem czasu. Wobec braku innych istotnych okoliczności należało więc rozstrzygnąć, że pracodawca nie miał obowiązku ponawiania trybu z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Tym samym nie mogło dojść do naruszenia trybu przewidzianego w art. 38 k.p.

Z tych względów orzeczono, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., jak w sentencji wyroku.