



Sygn. akt I PK 270/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Maciej Pacuda

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa E.B.

przeciwko [...] Bank Spółce Akcyjnej z siedzibą w [...] (który wstąpił w prawa i obowiązki Banku [...] Spółki Akcyjnej w [...])

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 października 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 10 marca 2016 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 10 marca 2016 r., Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] – w sprawie z powództwa E. B. przeciwko Bankowi [...] S.A. w [...] o odszkodowanie – oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego –

Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] z 11 sierpnia 2015 r., w którym Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki 11.670 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w Banku [...] S.A. w [...] od 1 stycznia 1998 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i pracowała na stanowisku doradcy *personal banking*. Była członkiem Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „Konfederacja Pracy”. Z początkiem listopada 2013 r. pracodawca zasięgnął informacji, czy powódka należy do związku zawodowego, a następnie, pismem z dnia 14 listopada 2013 r., poinformował związek zawodowy „Konfederacja Pracy” o zamiarze dokonania wypowiedzenia E. B. umowy o pracę. Pismem z dnia 20 listopada 2013 r., zarząd organizacji związkowej poinformował, że charakter, rodzaj i treść zarzutów nie uzasadnia wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Od 18 listopada 2013 r. do 15 stycznia 2015 r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W dniu 2 czerwca 2014 r. powódka przystąpiła do Organizacji Międzyzwiązkowej Pracowników Banków Nr 001 Niezależnego Związku Zawodowego Pracowników Bankowości i Usług „Dialog 2005”. Pozwana 19 stycznia 2015 r. złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przed złożeniem wypowiedzenia, pracodawca nie zapytał organizacji związkowych o członkostwo powódki w organizacji związkowej oraz nie przeprowadził konsultacji związkowych z organizacją związkową „Dialog 2005”. Przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę odpowiadały tym, jakie były konsultowane ze związkiem zawodowym „Konfederacja Pracy”.

Według Sądu drugiej instancji przepis art. 38 § 1 k.p. nakłada na pracodawców – w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony – obowiązek poprzedzenia tej czynności, pisemnym powiadomieniem każdej organizacji związkowej, której pracownik jest członkiem, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Taka wykładnia jest zgodna z brzmieniem językowym przepisu i nie jest sprzeczna z wynikami wykładni celowościowej, systemowej i funkcjonalnej tego przepisu w związku z art. 23² k.p. oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Według Sądu, wypowiedzenie z dnia 19 stycznia 2015 r. nastąpiło 14 miesięcy po dniu konsultacji ze związkiem zawodowym, którego członkiem była powódka w dniu tej konsultacji, ale bez konsultacji z zakładową organizacją związku zawodowego, którego powódka została członkiem w dniu 2 czerwca 2014 r. W konsekwencji pracodawca nie wykonał obowiązku z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Według Sądu tak długi upływ czasu między datą konsultacji a datą przygotowania i złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, w sytuacji, gdy przed jego doręczeniem powódce została ona członkiem innego związku zawodowego, wymagał od pracodawcy, zgodnie z art. 23² k.p. w związku z art. 38 § 1 k.p. i art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych ustalenia, czy w okresie ponad rocznej nieobecności powódki w pracy spowodowanej chorobą, powódka nie stała się członkiem innego związku zawodowego. Okres kilkunastu miesięcy, jakie minęły między datą konsultacji a decyzją pracodawcy o realizacji prawa do wypowiedzenia powódce umowy o pracę i zdarzenia, które w tym okresie zaistniały (kilkunastomiesięczna choroba powódki), stanowiły okoliczność istotną dla opinii, jaką związek zawodowy reprezentujący powódkę miał prawo przedstawić pracodawcy w procesie konsultacji wymaganej na podstawie art. 38 § 1 k.p. Zaniechanie konsultacji zamiaru zrealizowanego w dniu 19 stycznia 2015 r. wypowiedzenia powódce umowy o pracę, z organizacją związkową, której powódka była członkiem przez okres co najmniej sześciu miesięcy (od 2 czerwca 2014 r.), a więc inną niż organizacja, z którą pracodawca przeprowadził konsultację osiem miesięcy wcześniej (14 listopada 2013 r.), było naruszeniem art. 38 k.p. i co do zasady usprawiedliwiało roszczenie pracownika o zasądzenie odszkodowania z art. 45 § 1 k.p.

Według Sądu drugiej instancji pozwana nie ma podstaw, aby zwalczać zasadność roszczenia powódki z powołaniem się na art. 8 k.p. w sytuacji, gdy pełnomocnik tej strony przyznał, że w dniu 11 sierpnia 2015 r. pozwany pracodawca, przed wypowiedzeniem dokonanym oświadczeniem z 19 stycznia 2015 r. faktycznie nie dopełnił wszystkich wymaganych ustawą procedur związanych z wypowiedzaniem E. B. umowy o pracę na czas nieokreślony i że nie usiłował nawet podjąć próby weryfikacji aktualnego, w styczniu 2015 r., statusu przynależności powódki do organizacji związkowej. Według Sądu nie ma podstaw

do przyjęcia w sprawie, że powódka przez wstąpienie 2 czerwca 2014 r. do nowego związku zawodowego zmierzała do wykorzystywania praw przysługujących członkom związku zawodowego wbrew przeznaczeniu tego prawa.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W skardze zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) przez ich błędną wykładnię:

a) art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że w przypadku upływu czasu pomiędzy podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę a wręczeniem oświadczenia o wypowiedzeniu spowodowanego chorobą pracownika, na pracodawcy spoczywa obowiązek ponownej konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją, do której pracownik przynależy w chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu, pomimo uprzedniego przeprowadzenia konsultacji z organizacją związkową, do której pracownik przynależał w chwili powzięcia zamiaru przez pracodawcę o wypowiedzeniu umowy o pracę;

b) art. 8 k.p. przez przyjęcie, że przystąpienie pracownika do kolejnej organizacji związkowej w trakcie usprawiedliwionej nieobecności, będącej następstwem wszczęcia przez pracodawcę procedury konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę, nie może mieć na celu nadużycia przysługującego pracownikowi prawa do zrzeszania się.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu, w tym kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy na rozprawie kasacyjnej postanowił dopuścić do udziału w postępowaniu kasacyjnym [...] Bank Spółkę Akcyjną z siedzibą w [...] jako pozwanego w sprawie – następcę prawnego pozwanego Banku [...].

Konsekwencją inkorporacji banku przez inny bank jest bowiem sukcesja generalna (art. 494 § 1 k.s.h.), oznaczająca wejście banku przejmującego w całokształt praw i obowiązków (sytuację prawną) banku przejętego. Dodatkowo poza treścią art. 494 k.s.h., również art. 23¹ § 1 i 2 k.p. zakłada sukcesję praw i obowiązków pracowniczych, stanowiąc w § 1, że w razie przejścia zakładu pracy

lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Tryb współdziałania związków zawodowych określony w art. 38 k.p. ma charakter konsultacyjny (§ 5). Po jego przeprowadzeniu pracodawca decyduje, czy wypowiedzieć umowę o pracę, biorąc pod uwagę stanowisko organizacji związkowej. Zastrzeżenia związku zawodowego - mimo ich opiniotawczego charakteru - mają pragmatyczne znaczenie. Nie uszczuplając bowiem kompetencji i odpowiedzialności pracodawcy w zakresie polityki kadrowej, jednocześnie zapobiegają zbyt pochopnym, nieuzasadnionym wypowiedzeniom. Również z tego względu niezachowanie trybu z art. 38 stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Kodeks pracy nie określa terminu, w jakim pracodawca może wypowiedzieć umowę po prawidłowo przeprowadzonej konsultacji, aby nie narazić się na zarzut naruszenia art. 38 k.p. Różne przeszkody mogą bowiem uniemożliwić złożenie wypowiedzenia niezwłocznie po konsultacjach ze związkami zawodowymi (np. długotrwała choroba pracownika). Wyrażano w tym przypadku pogląd, że pracodawca może złożyć wypowiedzenie bez naruszenia art. 38 k.p. dopóty, dopóki istnieje przyczyna podana zakładowej organizacji związkowej jako przyczyna wypowiedzenia. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione (por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). Do kwestii tej odniósł się Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10 (niepublikowany). Stwierdził, że wynikający z art. 113 § 1 termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić *per analogiam* wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 372/04 (OSNP 2006 nr 11-12, poz. 175) przyjęto, że po przywróceniu do pracy wyrokiem sądu ze względu

na niezgodność wypowiedzenia z przepisami dotyczącymi jego warunków, które można określić jako formalne, pracodawca może dokonać ponownie wypowiedzenia z powołaniem się na te same przyczyny (fakty), które leżały u podstaw poprzedniego wypowiedzenia, jeżeli przyczyny te nie zostały w poprzednim postępowaniu ocenione jako nieuzasadnione oraz zachowały aktualność w tym znaczeniu, że nadal stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. O tym, czy przyczyny te zachowały aktualność decydują okoliczności konkretnej sprawy (w tym także sam upływ czasu).

Relevantne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma również przepis art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881), który nie został jednak powołany w skardze kasacyjnej. 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. Informacja przedstawiona przez związek zawodowy w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych ma charakter generalny. Związek zawodowy nie ma jednak prawnego obowiązku przedstawiania pracodawcy imiennej (aktualnej) listy swoich członków.

Jeżeli w tej sytuacji, przed dokonaniem wypowiedzenia pracownik stał się członkiem nowego związku zawodowego, a pomiędzy zasięgnięciem informacji i dokonaniem wypowiedzenia nie upłynął nadmiernie długi okres czasu uzasadnione jest pominięcie przez pracodawcę trybu z art. 38 k.p. Jedynie nadmierny upływ czasu może oznaczać konieczność ponownienia wystąpienia pracodawcy do związku zawodowego w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy. Istotnym więc staje się określenie okresu czasu, którego upływ sprawia konieczność ponownego

wystąpienia pracodawcy o informację o pracownikach podlegających obronie związku zawodowego. Ścisłe określenie długości upływu tego czasu nie jest możliwe i zależy od okoliczności konkretnego przypadku. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjęto, że niecałe trzy miesiące nie są nadmiernie długim okresem czasu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2012 r., I PK 117/11, LEX nr 1167465).

Sąd Najwyższy, w obecnym składzie, uznał, że należy wziąć pod uwagę coraz większą dynamikę zmian ekonomicznych, społecznych i organizacyjnych, determinujących w XXI wieku funkcjonowanie przedsiębiorstw, banków oraz urzędów. Często w okresie już kilku miesięcy zachodzić może konieczność ponownej analizy sytuacji kadrowo – ekonomicznej pracodawcy i ponownej oceny przydatności pracowników do wykonywania nowych zadań. Przykładem takiej sytuacji jest również pozwany pracodawca, który został inkorporowany przez inny bank (już po upływie okresu wypowiedzenia). Z uwagi na upływ czasu może ulec zmianie również sytuacja pracownika – na przykład może on wejść w okres ochronny z art. 39 k.p. Zwrócenie na to uwagi przez związek zawodowy może wpłynąć na uniknięcie naruszenia prawa przez pracodawcę.

Reasumując – upływ nadmiernie długiego okresu między przeprowadzeniem konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową a datą wypowiedzenia umowy o pracę, który występuje w przypadku upływu jednego roku między tymi czynnościami, implikuje ocenę, że brak ponowienia konsultacji związkowej, narusza tryb z art. 38 k.p.

Odnosząc to do okoliczności faktycznych skargi kasacyjnej, należy przyjąć, że po upływie roku od pierwszej konsultacji związkowej, pozwany pracodawca powinien był zwrócić się do działających u niego organizacji związkowych o nadesłanie w terminie 5 dni informacji, czy powódka jest członkiem danego związku, a następnie ponowić konsultację zamiaru wypowiedzenia z nowym związkiem zawodowym, którego członkiem stała się powódka.

Prawo wyboru i zmiany związku zawodowego nie powinno prowadzić jednak do nadużycia tego prawa podmiotowego, wyłącznie w celu wygrania sprawy sądowej. W ocenie Sądu Najwyższego w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia zarzucanego w skardze kasacyjnej art. 8 k.p., gdyż zmiana związku

zawodowego nie mogła stanowić zaskoczenia dla pracodawcy wobec faktu, że o ponad 6 miesięcy poprzedzała wypowiedzenie powódce umowy pracy.

Nawet zakładając, że zachowały aktualność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (kwestia ta nie była przedmiotem analizy sądów) Sąd Najwyższy uznał, że po upływie roku pozwany pracodawca był zobligowany ponownie dokonać konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi. Nie wykonanie tego obowiązku spowodowało naruszenie art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.

Z tych względów orzeczono, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., jak w sentencji wyroku.

kc