



Sygn. akt III PSKP 50/22

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący)

SSN Romuald Dalewski

SSN Renata Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. S.

przeciwko Wojewódzkiemu Ośrodkowi Ruchu Drogowego w L.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 22 lutego 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie  
z dnia 15 lipca 2021 r., sygn. akt VIII Pa 161/20,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 15 lipca 2021 r. w sprawie sygn. akt VIII Pa 161/20 Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił apelacje powódki i pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 października 2020 r. w sprawie o sygn. akt. VII P 256/17 oraz zniósł koszty postępowania apelacyjnego wzajemnie między stronami.

Sąd Rejonowy Lublin - Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozpoznając sprawę z powództwa K.S. przeciwko Wojewódzkiemu Ośrodkowi Ruchu Drogowego w L. o przywrócenie do pracy w punkcie I w miejsce przywrócenia do pracy zasądził od Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w L. na rzecz K. S. kwotę 12.266,25 zł tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, w pkt II zasądził od Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w L. na rzecz K.S. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w pkt III wyrokowi w punkcie I do kwoty 4.088,75 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, że K. S. od 18 sierpnia 2008 r. została zatrudniona w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w L. na stanowisku egzaminatora IV stopnia w wymiarze % etatu na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 października 2009 r. - na czas nieokreślony. Z dniem 1 stycznia 2011 roku została awansowana na stanowisko egzaminatora III stopnia, posiadając uprawnienia do egzaminowania osób ubiegających się do kierowania pojazdami w zakresie kategorii A, A1, A2, AM, B, B1, B+E, T. W dniu 13 października 2015 r. strony zawarły porozumienie zmieniające - ustalając, że okresowo - do 31 grudnia 2015 r. wymiar czasu pracy K. S. będzie wynosił 1/1 etat, okres zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy przedłużono następnie na okres do 31 marca 2016 r.

Zarządzeniem z dnia 10 września 2009 r. Dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w L. w sprawie etycznego zachowania w miejscu pracy pracodawca zobowiązał wszystkich pracowników zatrudnionych w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w L. do stosowania podstawowych zasad godnego zachowania w miejscu pracy i przestrzegania etyki zawodowej.

Sąd I instancji ustalił, że decyzją z dnia 26 sierpnia 2013 r. Marszałek Województwa [...] unieważnił egzamin M. W. w zakresie kategorii B prawa jazdy, który przeprowadzała K. S. 21 czerwca 2013 r. Podstawą unieważnienia egzaminu było przeprowadzenie egzaminu niezgodne z obowiązującymi przepisami, które miało wpływ na jego wynik. W dniu 10 października 2013 r. K. S. sporządziła notatkę służbową, w której oświadczyła, że wnosi sprzeciw wobec unieważnienia egzaminu, przedstawiając swoje zastrzeżenia do - jej zdaniem bezpodstawnego - stanowiska organu nadzoru.

W dniach od 8 października 2013 r. do 15 stycznia 2014 r. w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w L. przeprowadzono kontrolę kompleksową, która dotyczyła spełnienia przez ośrodek wymagań dotyczących wyposażenia, warunków lokalowych oraz placu manewrowego, zgodności egzamin z wymaganiami określonymi w ustawie oraz kwalifikacji osób przeprowadzających egzamin. W trakcie kontroli stwierdzono m. in., że w przypadku 4 egzaminowanych osób K. S. przed rozpoczęciem części praktycznej egzaminu nie podawała numeru rejestracyjnego pojazdu, co było jej obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa. W dniu 6 grudnia 2013 r. K. S. skierowała do Marszałka Województwa [...] pisma z prośbą o odsunięcie K. K. od kontrolowania przebiegu egzaminów na prawo jazdy. Pismem z 30 grudnia 2013 r. Marszałek Województwa [...] poinformował K. S., że nie znalazł żadnych przesłanek do uznania słuszności jej skarg.

Podczas kolejnej kompleksowej kontroli, przeprowadzonej w dniach od 1 października do 31 grudnia 2014 r. stwierdzono m. in., że K.S. prowadziła egzamin praktyczny w sposób niezgodny z przepisami ustawy, przy czym ujawnione nieprawidłowości nie miały wpływu na wynik z egzaminu. W dniu 1 kwietnia 2015 r. kierownik Wydziału Egzaminowania W. T. przeprowadził rozmowy dyscyplinujące z kilkoma egzaminatorami, których dotyczyły stwierdzone w czasie kontroli nieprawidłowości, rozmowę taką przeprowadził, w tym m.in. także z K. S..

Decyzją z dnia 15 maja 2014 r. Marszałek Województwa [...] unieważnił egzamin P. C. w zakresie kategorii B prawa jazdy, który przeprowadzała powódka K. S. w dniu 15 maja 2014 r. w W. w L.. Podstawą do wydania decyzji było niezgodne z obowiązującymi przepisami przeprowadzenie egzaminu, które miały wpływ na jego wynik. Wskutek powyższego, ówczesny Kierownik Wydziału Egzaminowania inż. W. T. przeprowadził z powódką rozmowę dyscyplinującą, w trakcie której K. S. nie zgodziła się z przedstawionymi jej argumentami.

Pismem z 12 maja 2015 r., skierowanym do Kierownika Wydziału Egzaminowania Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w L., J. S., zdający 11 maja 2015 r. egzamin praktyczny, zakończony wynikiem negatywnym, wniósł szereg uwag do sposobu jego przeprowadzenia przez K. S..

Decyzją z dnia 22 stycznia 2016 r. Marszałek Województwa [...] unieważnił egzamin A. D. w zakresie kategorii A2 prawa jazdy, który przeprowadzała powódka

K. S. 13 listopada 2015 r. Podstawą wydania decyzji było przeprowadzenie egzaminu niezgodne z obowiązującymi przepisami, które miało wpływ na jego wynik. SKO w L. utrzymał decyzję w mocy.

Uwagi kontrolujących dotyczyły również poprawności wypełniania przez egzaminatorów dokumentów. W przypadku egzaminu przeprowadzanego przez K. S. 11 kwietnia 2016 r. kontrolujący zwrócił jej uwagę, że w arkuszu przebiegu egzaminu należy zaznaczać wszystkie wykonane zadania i manewry, a nie wpisywać tylko zadania niewykonane. Podobne nieprawidłowości i zalecenia (konieczność zaznaczania faktycznie wykonanych zadań i manewrów) zawierał także protokół kontroli egzaminu przeprowadzanego przez K. S. 1 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że w ujęciu statystycznym zdawalność egzaminu praktycznego na prawo jazdy kategorii B u K.S. wynosiła w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2015 r. 14,41% w przypadku kobiet, przy średniej wszystkich egzaminatorów 27,37% i 34,41% w przypadku mężczyzn, przy średniej wszystkich egzaminatorów 37,56%. W 2013 r. na skutek skarg egzaminowanych, Marszałek Województwa [...] unieważnił 3 egzaminy, w 2014 r. - 5 egzaminów, w 2015 r. - 6 egzaminów, w 2016 r. - 4 egzaminy, w 2017 r. - 6 egzaminów. W większości przypadków decyzje Marszałka były utrzymywane w ramach kontroli instancyjnej. K. S. była natomiast w grupie egzaminatorów, na których najczęściej wpływały skargi, choć nie wszystkie okazywały się uzasadnione.

W dniu 10 sierpnia 2016 r. pracodawca zawiadomił Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Wojewódzkich Ośrodków Ruchu Drogowego Oddział Terenowy w L. o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z K. S. wskazując, że powodem jest utrata zaufania do pracownika, skutkująca w konsekwencji negatywną oceną w zakresie dawania przez egzaminatora rękojmi należytego wykonywania swoich obowiązków - co jest warunkiem koniecznym zatrudnienia na tym stanowisku - wynikającym wprost z art. 58 ust. 1 pkt 8 ustawy o kierujących pojazdami z dnia 5 stycznia 2011 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 627) a przesłankami podjęcia powyższej decyzji są:

1. niewłaściwe — z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów, wykonywanie obowiązków służbowych, potwierdzone wielokrotnymi decyzjami

organu nadzoru, który sprawuje Urząd Marszałkowski Województwa [...] o unieważnieniu egzaminów;

2. nieprzestrzeganie zarządzenia dyrektora WORD w sprawie etycznego zachowania w miejscu pracy poprzez naruszenie zasady równego traktowania osób egzaminowanych ze względu na płeć (wskazano, że pani egzaminator została zapoznana 1 czerwca przez dyrektora WORD w obecności kierownika i egzaminatora nadzorującego ze statystykami zdawalności, z których wynikało, że kobiety otrzymują dużo więcej ocen negatywnych z egzaminu niż mężczyźni - pani K. S. została poinformowana, że w przypadku braku poprawy statystyk dotyczących zdawalności kobiet zostaną podjęte sankcje dyscyplinarne, a w miesiącach czerwiec, lipiec statystyki uległy dalszemu pogorszeniu);

3. podważanie kompetencji zawodowych innych egzaminatorów skutkujące obniżaniem powagi egzaminów państwowych i naruszaniem pozytywnego wizerunku WORD;

4. nieprzestrzeganie zarządzenia dyrektora WORD w sprawie etycznego zachowania w miejscu pracy poprzez wypowiedanie wobec osób egzaminowanych, w czasie wykonywania obowiązków zawodowych - skrajnie negatywnych opinii na temat pracy innych pracowników WORD;

5. brak reakcji i zachowań dostosowawczych wynikających zarówno z decyzji organów nadzoru, jak i z uwag kierowanych przez przełożonych.

W dniu 16 sierpnia 2016 r. organizacja związkowa wyraziła sprzeciw wobec zamiaru wypowiedzenia K. S. umowy o pracę. W okresie od 10 sierpnia 2016 r. aż do 8 maja 2017 r. K. S. była nieprzerwanie nieobecna w pracy z powodu choroby, wyczerpując okres zasiłkowy (182 dni), a następnie przez trzy miesiące korzystając ze świadczenia rehabilitacyjnego.

Kiedy po okresie nieobecności w pracy w dniu 9 maja 2017 r. K. S. stawiała się do pracy, pracodawca oświadczył, że rozwiązuje z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 31 sierpnia 2017 r. - wskazując, że „podstawą rozwiązania umowy o pracę jest utrata zaufania do niej jako pracownika i egzaminatora skutkująca w konsekwencji negatywną oceną w zakresie dawania przez egzaminatora rękojmi należytego wykonywania swoich obowiązków - co jest warunkiem koniecznym zatrudnienia na tym

stanowisku - wynikającym wprost z art. 58 ust. 1 pkt 8 ustawy o kierujących pojazdami z dnia 5 stycznia 2011 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 627) oraz naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (§ 2 zarządzenia) poprzez niestosowanie się do zasad wprowadzonych Zarządzeniem nr [...] Dyrektora WORD w L. z dnia 10 września 2009 r. w sprawie etycznego zachowania w miejscu pracy, to jest:

1. niewłaściwe - z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów wykonywanie obowiązków służbowych, potwierdzone wielokrotnymi decyzjami organu nadzoru, który sprawuje Urząd Marszałkowski Województwa [...] o unieważnieniu egzaminów.

2. nieprzestrzeganie Zarządzenia Dyrektora WORD w sprawie etycznego zachowania w miejscu pracy (§ 1 ust. 2 pkt 24) poprzez naruszenie zasady równego traktowania osób egzaminowanych ze względu na płeć (skargi i statystyki - z którymi była zapoznawana i które jednocześnie stanowiły podstawę przeprowadzonych rozmów dyscyplinujących).

3. brak reakcji i zachowań dostosowawczych wynikających zarówno z decyzji organów nadzoru jak i uwag kierowanych przez służbowych przełożonych.

4. nieprzestrzeganie Zarządzenia Dyrektora WORD w sprawie etycznego zachowania w miejscu pracy (§ 1 ust. 2 pkt 7, 11 i 21) poprzez wypowiedanie wobec osób egzaminowanych, w czasie wykonywania obowiązków zawodowych - skrajnie negatywnych (z zastosowaniem słów powszechnie uznawanych za obraźliwe) opinii na temat pracy innych pracowników WORD.

5. nieprzestrzeganie Zarządzenia Dyrektora WORD w sprawie etycznego zachowania w miejscu pracy (§ 1 ust. 2 pkt 6 i 10) poprzez podważanie kompetencji zawodowych innych egzaminatorów skutkujące obniżaniem powagi egzaminów państwowych i naruszanie pozytywnego wizerunku WORD.

6. długotrwałe zwolnienia lekarskie dezorganizujące pracę.

Zasądając odszkodowanie, Sąd Rejonowy dokonał analizy treści spornego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu powodce umowy o pracę i uznał, że czyniło ono zadość wymaganiom wskazanym w art. 30 § 3 i 4 k.p. - zostało sporządzone na piśmie i opisano w nim przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, dość ogólnie opisując stawiane powodce zarzuty naruszenia

obowiązków, sformułowane raczej jako charakterystyka jej postawy lub zachowania przy wykonywaniu obowiązków.

W ocenie Sądu, w toku procesu pozwany pracodawca przedstawił szereg przykładów na naruszanie przez powódkę zapisów § 1 pkt 7, 10 i 11 zarządzenia dyrektora WORD w L. z dnia 16 września 2009 r. Sąd uznał za istotne, że wypowiedzi powódki wygłaszane do osoby egzaminowanej lub w jej obecności do obecnych na placu egzaminatorów, zakończone urwanym na nagraniu stwierdzeniem „ale mamy tutaj właśnie takiego...”, w sposób oczywisty wyrażały skrajnie krytyczny stosunek powódki do W.T., jego pracy i kompetencji. Niewątpliwie też tego rodzaju zachowanie powódki obniżało powagę przeprowadzanych egzaminów i naruszało wizerunek pozwanego Ośrodka. A wobec takich okoliczności decyzję pozwanego o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, z tych właśnie przyczyn, Sąd uznał za uzasadnioną.

Za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powódce umowy o pracę Sąd pierwszej instancji uznał również potwierdzone w toku procesu, długotrwałe zwolnienia lekarskie powódki dezorganizujące pracę. Sąd zwrócił uwagę, że ostatni okres nieobecności powódki osiągnął już wartość graniczną, której przekroczenie uzasadniałoby ewentualne rozwiązanie umowy o pracę z tej właśnie przyczyny bez wypowiedzenia. Pozostałe przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Rejonowy uznał za nieuzasadnione.

W kontekście ostatniej przyczyny Sąd pierwszej instancji wskazał, że pozwany pracodawca w sposób wadliwy dokonał konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową której członkiem była powódka. Przepis art. 38 § 1 k.p. wymaga bowiem, aby organizacja związkowa została poinformowana o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W przypadku powódki pracodawca przekazał organizacji związkowej pisemną informację o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę w dniu 10 sierpnia 2016 r., wskazując wówczas jako przyczynę swojego zamiaru utratę zaufania skutkującą w konsekwencji negatywną ocenę w zakresie dawania rękojmi należytego wykonywania obowiązków egzaminatora, a jako przesłanki podjęcia takiej decyzji także pięć zarzutów, powtórzonych następnie w wypowiedzeniu jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzupełnionych o wskazanie

odnoszących się do nich zapisów zarządzenia dyrektora WORD z dnia 10 września 2009 r. Wśród podanych organizacji związkowej powodów decyzji pracodawcy nie było jednak „długotrwałych zwolnień lekarskich dezorganizujących pracę”.

Sąd podniósł, że celem konsultacji zamiaru rozwiązania umowy z reprezentującą pracownika organizacją związkową jest stworzenie możliwości podjęcia przez nią obrony pracownika i w konsekwencji ostateczne rozważenie realizacji konsultowanego zamiaru. W tym celu konieczne jest więc, aby przedstawiona organizacji związkowej przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy była pełna, zawierała wszystkie elementy, które następnie zostaną wskazane w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę. Wprawdzie więc pracodawca poinformował reprezentującą ją organizację związkową o zamiarze rozwiązania umowy, to jednak porównując przyczyny podaną organizacji związkowej z przyczynami wskazanymi następnie w oświadczeniu woli złożonym powodce dostrzegł różnicę, co czyniło konsultację zamiaru wypowiedzenia niepełną. Po zakończeniu kolejnej długotrwałej nieobecności powódki w pracy, która miała stać się dodatkową przyczyną decyzji pracodawcy, lecz konsultacja zamiaru wypowiedzenia nie została ponowiona. Tym samym uznał, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę powodce formalny wymóg konsultacji związkowej nie został spełniony. To zaś oznaczało, że sporne wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiadaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.).

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zaś ich wysokość ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 2 ust. 5 rozporządzenia. Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika i wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach, a także o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.



Apelację od powyższego wyroku złożyła także strona pozwana, która zaskarżyła wyrok w całości i wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy w Lublinie uznał obie apelacje za bezzasadne. Podkreślił, że zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je jako własne. Podzielił również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

W szczególności nie znalazł uzasadnionych podstaw do uwzględnienia podniesionego w apelacjach obu stron zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego, to jest art. 233 § 1 k.p.c.

Przechodząc do zarzutu naruszenia prawa materialnego podniósł, iż pracodawca w określonych okolicznościach ma obowiązek uzyskania zgody organizacji związkowej na wypowiedzenie umowy o pracę. Szczególna ochrona dotyczy zarówno rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia, z jakichkolwiek przyczyn - także zawinionych przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 276/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 549). W rozpoznawanej sprawie, w ocenie Sądu Okręgowego, doszło do naruszenia dyspozycji art. 38 k.p. Z zestawienia treści pisma skierowanego do związków zawodowych i treści wypowiedzenia wynikało, iż nie wszystkie przyczyny wypowiedzenia występowały w obydwu dokumentach. Wskazywane przez stronę pozwaną długotrwałe zwolnienia lekarskie dezorganizujące pracę nie zostało ujęte w piśmie skierowanym w ramach konsultacji ze związkiem zawodowym. W ocenie Sądu Okręgowego, pracodawca ma obowiązek powiadomić związek zawodowy na piśmie nie tylko o zamiarze wypowiedzenia umowy. Musi także przedstawić organizacji konkretną przyczynę wypowiedzenia. I ma to być ta sama przyczyna, którą następnie wskaże pracownikowi w treści wypowiedzenia. Zachowanie tożsamości powodów zwolnienia jest istotne. Jeśli bowiem pracodawca poda inny powód w zawiadomieniu do związku zawodowego niż we wręczonym później

pracownikowi wypowiedzeniu, stanowi to ewidentne naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego, pozwany pracodawca powinien, z uwagi na przebywanie przez powódkę na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, ponowić konsultację ze związkami zawodowymi. Wypowiedzenie skierowane do powódki nie zostało oparte na rodzajowo tych samych, aktualnych i wcześniej skonsultowanych przyczynach wypowiedzenia. Uległy one zmianie. W tym zakresie Sąd Okręgowy nie podziela zapatrywania Sądu Najwyższego wyrażonego w postanowieniu tego z dnia 30 października 2013 r. w sprawie II PK 146/13, LEX nr 1430908.

Sąd Okręgowy w tym zakresie podzielił również stanowisko zawarte w orzecznictwie oraz wśród komentatorów, z którego wynika, że dla uznania, że pracodawca podał zakładowej organizacji związkowej przyczyny zamiaru rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem wystarczy, jeżeli określenie tych przyczyn jest wyczerpujące, skonkretyzowane i na tyle jasne, aby nie mogło być uznane za wieloznaczne, (wyr. OSPiUS w Kielcach z 25.3.1975 r., P 77/75, GS 1975, Nr 16, s. 6). Przyczyna zwolnienia będąca przedmiotem konsultacji powinna następnie zostać wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy. Między nimi powinna zachodzić tożsamość. Rozbieżności pomiędzy zakresem konsultacji oraz treścią oświadczenia woli pracodawcy są niedopuszczalne, a ich zaistnienie może stanowić jeden z argumentów podnoszonych przez pracownika w razie skierowania sprawy na drogę sądową. W konsekwencji uznać należało, że nieprawidłowa konsultacja w zakresie wypowiedzenia powódce umowy o pracę w trybie art. 38 k.p. przesądziła o wadliwości dokonanego wypowiedzenia.

Odnosząc się do zarzutów dyspozycji art. 45 k.p. Sąd wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę jest tzw. zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

W niniejszej sprawie rzeczywistą przyczynę rozwiązania umowy o pracę stanowił konfliktowy charakter powódki i jej nieumiejętność pracy w zespole, a jej zachowanie m.in. na placu manewrowym naruszało wizerunek strony pozwanej. Prawdziwą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie powódce umowy o pracę były także długotrwałe zwolnienia lekarskie powódki dezorganizujące pracę.

Nieobecność powódki powodowała u strony pozwanej dezorganizację pracy tak w aspekcie finansowym jak i pozafinansowym. Jej obowiązki spadały na innych egzaminatorów, inny pracownik musiał wykonywać większą ilość pracy, istniały problemy z zastąpieniem jej. Nieobecność powódki wydłużała też okres oczekiwania na egzamin. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie stwierdził, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem może być długotrwałe usprawiedliwiona nieobecność (wyrok z dnia 3 listopada 1997 r., PKW 327/97, OSNAPiUS 16/98, wyrok z 4 grudnia 1997 r., PKN 422/97, OSNAPiUS 20/98). Sąd odwoławczy pogląd ten w pełni podzielił.

W ocenie Sądu Okręgowego, wobec dokonanych w sprawie ustaleń, Sąd pierwszej instancji prawidłowo zastosował art. 45 § 2 k.p. Z jednej strony Sąd ten wziął pod uwagę niesporny przebieg zatrudnienia powódki, włącznie z absencjami chorobowymi. Z drugiej strony w sprawie ustalono, że powódka miała negatywne relacje ze współpracownikami oraz innymi osobami. W ocenie Sądu Okręgowego, wskazane wyżej okoliczności rozpatrywane łącznie powodują negatywną perspektywę w zakresie restytucji stosunku pracy między stronami i przywrócenia do pracy.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje, o czym orzekł jak w punkcie I wyroku. Na podstawie art. 100 k.p.c. uznając obie apelacje na bezzasadne, Sąd Okręgowy zniósł wzajemnie koszty postępowania za II instancję.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając go w części oddalającej apelację pozwanego. Jako podstawę skargi kasacyjnej wskazał naruszenie prawa materialnego, tj. art. 38 § 1 k.p. przez błędną wykładnię tego przepisu polegającą na uznaniu, że prawidłowa konsultacja związkowa polega na wskazaniu tożsamyh przyczyn wypowiedzenia w piśmie skierowanym do związków zawodowych stanowiącym konsultację z tymi związkami zamiaru rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem i w wypowiedzeniu składanym pracownikowi. W konsekwencji błędnego przyjęcia naruszenia art. 38 § 1 k.p., nieuzasadnione zastosowanie przez Sąd Okręgowy art. 45 § 1 k.p. poprzez orzeczenie wobec powódki odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego w szczególności art. 38 § 1 k.p., co skutkowało błędnym zastosowaniem przepisu art. 45 § 1 k.p.

Przed wszystkim podnieść należy, że tryb współdziałania związków zawodowych określony w art. 38 k.p. ma charakter konsultacyjny. Po jego przeprowadzeniu pracodawca decyduje, czy wypowiedzieć umowę o pracę, biorąc pod uwagę stanowisko organizacji związkowej. Zastrzeżenia związku zawodowego - mimo ich opiniodawczego charakteru - mają istotne znaczenie, dlatego też niezachowanie trybu z art. 38 k.p. stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Kodeks pracy nie określa jednak terminu, w jakim pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę 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. długotrwałe zwolnienie lekarskie pracownika). W tym przypadku wskazywano, że 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 k.p. 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).

Sam tryb związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę uregulowany został w art. 38 k.p. Przepis ten wiąże obowiązek konsultacyjny z pracodawcą i nie uzależnia jego spełnienia od inicjatywy pracownika lub związku zawodowego w zakresie przekazywania podmiotowi zatrudniającemu informacji o korzystaniu przez zwalnianą osobę z ochrony związkowej. Regulacja art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych (nie powołana w skardze kasacyjnej) ma na celu umożliwienie pracodawcy dopełnienia wynikającego z art. 38 k.p. wymagania formalnego związanego z wypowiedzeniem umowy o pracę. Zasięgnięcie informacji w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie należy do procedury rozwiązania stosunku pracy, ale nieskorzystanie przez pracodawcę z przewidzianej tym przepisem możliwości ustalenia statusu pracownika, jako objętego lub nieobjętego ochroną związkową i zaniechanie przeprowadzenia konsultacji z art. 38 k.p. wobec błędnego przeświadczenia o braku potrzeby tejże konsultacji sprawia, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane jest z naruszeniem obowiązujących przepisów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2017 r., II PK 108/16).

Przechodząc do oceny merytorycznej kwestii każdorazowej konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia, należy zauważyć, że niewątpliwie przeważająca część judykatury uznaje, iż każde kolejne wypowiedzenie umowy o

pracę musi być poprzedzone konsultacją w trybie art. 38 § 1 k.p., nawet wówczas, gdy przyczyna wypowiedzenia pozostaje niezmieniona (patrz. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2014 r., II PK 12/14).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną w pełni aprobuje ten pogląd. W orzecnictwie pogląd taki wyrażono w wyroku z dnia 10 marca 2005 r., II PK 240/04 (OSNP 2005 nr 22, poz. 348), stwierdzając, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane po skutecznym cofnięciu przez pracodawcę wcześniejszego wypowiedzenia skonsultowanego z organizacją związkową musi być poprzedzone konsultacją w trybie art. 38 § 1 k.p., nawet wówczas, gdy przyczyna wypowiedzenia pozostaje niezmieniona. Kwestia obowiązku konsultacji z organizacją związkową innego wypowiedzenia niż skonsultowane poprzednio, była również przedmiotem wielu wcześniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego prezentujących poglądy zbieżne z wyżej przedstawionym stanowiskiem. W pierwszej kolejności wypada przypomnieć uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 (OSNCP 1978 z. 8 poz. 127), w której wyjaśniono, że upływ czasu dzielący zakończenie postępowania przewidzianego w art. 38 k.p. od mającego nastąpić wypowiedzenia pracownikowi przez kierownika zakładu pracy umowy o pracę może uzasadniać konieczność ponownego zawiadomienia rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia (z reguły orientacyjnym terminem do uznania takiego upływu czasu może być termin miesięczny). W wyroku z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 438/97 (OSNAPIUS 1998 nr 21, poz. 629), Sąd Najwyższy uznał z kolei, że ponowne zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej jest konieczne, jeżeli wskutek upływu czasu lub zmiany okoliczności faktycznych w chwili dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna podana wcześniej tej organizacji (art. 38 § 1 k.p.) przestała istnieć, w tym zwłaszcza jeżeli odpadła konieczność dokonywania zwolnień z przyczyn organizacyjnych, które pierwotnie wskazywane były jako uzasadniające wypowiedzenie. Ponowne zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej jest wymagane także wtedy, gdy u pracodawcy dokonywane są wprawdzie w dalszym ciągu zmiany organizacyjne (zmniejszanie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, produkcyjnych, technologicznych), jednakże nie są to te konkretne przekształcenia

strukturalne (np. ograniczenie określonej produkcji), które wskazane zostały jako przyczyna zwolnienia danego pracownika lub grupy pracowników. W wyroku z dnia 7 lipca 1981 r., I PRN 30/81 (OSNCP 1981 nr 12, poz. 248) Sąd Najwyższy stwierdził zaś, że ponowienie trybu konsultacji przewidzianej w art. 38 k.p. jest konieczne, gdy kierownik zakładu pracy - mimo niezgłoszenia przez radę zakładową zastrzeżeń, co do zamierzonego wypowiedzenia zmieniającego - zmienia swą decyzję i zamiast zmieniającego dokonuje definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. Teza ta dotyczy więc sytuacji, gdy pracodawca dokonuje wypowiedzenia innego rodzaju niż skonsultowane z organizacją związkową. W kolejnym wyroku z dnia 19 października 1976 r., I PR 146/76 (OSP 1977 nr 10, poz. 180; PiZS 1978 nr 5, s. 68) wyjaśniono, że zawiadomienie przez kierownika zakładu pracy rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę nie może służyć za dowód dopełnienia obowiązku powiadomienia rady zakładowej o drugim zamierzonym wypowiedzeniu temu pracownikowi umowy o pracę, jeżeli pierwsze wypowiedzenie zostało cofnięte ("uznane za bezskuteczne"). Takie samo stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 6 lipca 1976 r., I PR 117/76 (OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 90), stwierdzając, że oświadczenie rady zakładowej, złożone w związku z pierwotnym zamierzeniem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę nie zwalnia kierownika zakładu od obowiązku konsultacji z tym organem związkowym ponownego zamiaru dokonania tej czynności.

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 ponowienia wystąpienia pracodawcy do związku zawodowego w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> 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).

W wyroku z dnia z dnia 5 października 2017 r. w sprawie sygn. akt I PK 270/16 Sąd Najwyższy uznał, że znaczny upływ czasu między konsultacją z art. 38 k.p. a złożeniem wypowiedzenia może nie tylko spowodować dezaktualizację przyczyny wypowiedzenia, ale także utratę prawnego znaczenia tej konsultacji. Zwrócono uwagę na 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. 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.

Sąd Najwyższy podziela stanowisko zawarte w uzasadnieniu powyższego wyroku, że upływ nadmiernie długiego okresu między przeprowadzeniem konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową a datą wypowiedzenia umowy o pracę (w przedmiotowej sprawie to 9 miesięcy) 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 powrocie do pracy powódki ze zwolnienia lekarskiego w dniu 9 maja 2017 r., pozwany pracodawca powinien był zwrócić się do działającego u niego związku zawodowego o nadesłanie w terminie 5 dni informacji, czy powódka jest członkiem danego związku, a następnie ponowić konsultację zamiaru wypowiedzenia umowy ze związkiem zawodowym, do którego należała powódka. Taka powinność spoczywała na pracodawcy niezależnie od tego, że nie straciła na aktualności przyczyna wypowiedzenia z pkt 5, uznana przez Sądy obu instancji za zasadną. W ocenie Sądu Najwyższego upływ 9 miesięcy od poprzedniej konsultacji obligował pracodawcę do ponownej konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi. Niewykonanie tego obowiązku skutkowało naruszeniem przez pozwanego art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.



Powyższe zapatrywania tym bardziej mają zastosowanie w sytuacji (jak w stanie faktycznym niniejszej sprawy), gdy pracodawca oprócz poprzednich przyczyn wypowiedzenia, o których poinformował organizację związkową, w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał nową - długotrwałe zwolnienia lekarskie dezorganizujące pracę (pkt 6 wypowiedzenia), która nie była konsultowana z organizacją związkową.

Z motywów przedstawionych powyżej, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. jak w sentencji - pkt 1 wyroku. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c., w związku z art. art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1800) - pkt 2 wyroku.