



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Jarosław Sobutka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. M.
przeciwko N. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.
o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 listopada 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 26 października 2022 r., sygn. akt XI Pa 146/22,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Katowicach do ponownego rozpoznania oraz
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 4 października 2021 r., skierowanym przeciwko N. sp. z o.o. z siedzibą w T., powód P. M. wniósł odwołanie od wypowiedzenia warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy, domagając się uznania wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne i bezzasadne oraz przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach, tj. przywrócenia go na dotychczasowe stanowisko pracy. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W przypadku przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku, powód w oparciu o art. 477² § 2 k.p.c. w zw. z art. 42 § 1 k.p. wniósł o nakazanie stronie pozwanej zatrudniania go w taki sposób do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Sąd Rejonowy w Tychach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 20 maja 2022 r. (sygn. akt IV P 178/21) wydanym w sprawie z powództwa P. M. przeciwko N. sp. z o.o. z siedzibą w T. o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne: oddalił powództwo oraz zasądził od powoda P. M. na rzecz strony pozwanej N. sp. z o.o. z siedzibą w T. kwotę 180 zł z tytułu kosztów procesu.

Na skutek apelacji strony powodowej Sąd Okręgowy w Katowicach XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 26 października 2022 r. (sygn. akt XI Pa 146/22) oddalił apelację (pkt 1 wyroku) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (pkt 2 wyroku). Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku wskazał, że w pełni podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji i uznał je za własne. Natomiast zarzuty stawiane przez apelującego zaskarżonemu wyrokowi okazały się chybione.

Jak zauważył Sąd odwoławczy, Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia przepisu prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c. (na który powoływał się skarżący), zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Wbrew zarzutom apelującego Sąd Rejonowy – zdaniem Sądu II instancji przeprowadził staranne postępowanie dowodowe, w oparciu o które poczynił trafne ustalenia faktyczne oraz wywiódł wnioski w pełni uprawnione: wynikiem tego postępowania, nie wykraczając poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy

dowodów, wynikające z art. 233 k.p.c. Dokonana subsumcja ustaleń faktycznych do mających zastosowanie przepisów prawa materialnego nie budziła zastrzeżeń Sądu odwoławczego – jak wskazuje w uzasadnieniu wyroku.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, z którego wynika, że wskutek redukcji zatrudnienia w grupie wydawców magazynowych w obszarze magazynu CRIB, spowodowanej częściową automatyzacją procesu wydawania towarów w magazynie, powód został wytypowany do wypowiedzenia zmieniającego w zakresie stanowiska pracy według konkretnych, obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów. Sama potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych należy do autonomii zarządczej pracodawcy. W celu dokonania wyboru pracowników przeznaczonych do redukcji na tym stanowisku strona pozwana ustaliła określone kryteria doboru i dokonała oceny za ich pomocą wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku wydawcy magazynowego na takich samych zasadach, według tej samej skali. Pracodawca zaoferował wytypowanym pracownikom, tj. tym, którzy uzyskali najmniejszą liczbę punktów w ramach dokonywanej oceny, pracę na stanowisku operatora maszyn, jako zgodną z posiadanymi przez pracowników kwalifikacjami z zachowaniem dotychczasowej stawki miesięcznej wynagrodzenia zasadniczego. Sąd II instancji zwrócił uwagę za Sądem *meriti*, że w wyniku powyższego, troje spośród wytypowanych pracowników zmieniło stanowisko pracy w drodze porozumienia stron, zaś powodowi wręczono wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę z uwagi na brak zgody z jego strony na tę zmianę. Powód pełnił funkcję społecznego inspektora pracy w latach 2016-2020, a jego wybór był uznawany przez pracodawcę. W związku z upływem kadencji w lipcu 2020 r., przysługująca powodowi z tego tytułu szczególna ochrona stosunku pracy skończyła się w lipcu 2021 r. Sąd Okręgowy w pełni podzielił pogląd Sądu Rejonowego i stanowisko Zastępcy Głównego Inspektora Pracy, wyrażone w piśmie z 9 sierpnia 2018 r., zgodnie z którym z przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy wynika, że w jednym zakładzie pracy może działać jedna społeczna inspekcja pracy, a brak porozumienia i wspólnego działania wszystkich zakładowych organizacji związkowych w danym zakładzie pracy w kwestii wyboru społecznych inspektorów pracy prowadzi do niemożności przeprowadzenia wyborów. Zatem wybory 24 lipca 2020 r., w których powód został wybrany społecznym inspektorem pracy, które

zostały przeprowadzone tylko przez MOZ NSZZ „S.”, to jest przez jedną z dwóch działających wówczas u strony pozwanej zakładowych organizacji związkowych, odbyły się niezgodnie z ustawą i pracownik nie mógł z tego tytułu korzystać z prawa do szczególnej ochrony stosunku pracy. Brak porozumienia organizacji związkowych w tym zakresie prowadził do niemożności wyboru społecznych inspektorów pracy. Sąd pracy ma prawo w toku procesu dokonać oceny, czy pracownikowi przysługuje ochrona z art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy w sprawie, w której powód (pracownik) powołuje się na naruszenie uregulowanego w tym przepisie prawa do wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy z racji pełnienia chronionej funkcji społecznego inspektora pracy. Sąd pracy dokonuje kontroli oświadczenia woli pracodawcy pod kątem nie tylko przyczyny wskazanej, ale również naruszeń formalnych, w tym czy naruszono przysługującą lub nie szczególną ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy. Dlatego też Sąd odwoławczy uznał, że apelacji strony powodowej była bezzasadna.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach do Sądu Najwyższego wywiódł powód, zaskarżając wskazany judykat w całości, zarzucając:

I. mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez całkowicie dowolną i sprzeczną zasadami prawidłowości ocenę materiału dowodowego przejawiające się w błędnym ustaleniu, że dla uznania bezskuteczności wyborów Społecznej Inspekcji Pracy wystarczająca jest odmowa wspólnego ich przeprowadzenia przez jedną organizację związkową pomimo faktycznej i prawnej gotowości drugiej organizacji związkowej do ich skutecznego przeprowadzenia;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 13 ust. 1 i ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy poprzez ich niewłaściwe zastosowanie w sprawie skutkujące wnioskami, że:

a. powód nie pełni funkcji społecznego inspektora pracy, co ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a pozwany skutecznie neguje wybór powoda na tę funkcję i w związku z tym powód nie korzysta ze szczególnej ochrony przewidzianej w art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy pomimo faktu, że wybór społecznego inspektora pracy nie podlega ocenie ani pracodawcy ani Sądu;

b. powód nie został skutecznie wybrany w lipcu 2020 r. na funkcję społecznego inspektora pracy, gdyż nie doszło do wspólnego przeprowadzenia tychże wyborów przez funkcjonujące u pozwanego organizacje związkowe z uwagi, na stanowisko jakie w odniesieniu do takiej sytuacji zajął w piśmie z 9 sierpnia 2018 r. Zastępca Głównego Inspektora Pracy - pomimo faktu, że pismo to nie może stanowić wiążącej dla Sądu wykładni przepisów prawa;

2. art 10 ust. 1, w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - w takiej sytuacji pozwany winien dokonać wobec powoda wypowiedzenia zmieniającego w ostatniej kolejności po zaistnieniu ku temu przesłanek ustawowych określonych ww. przepisach;

3. art 42 k.p. poprzez przyjęcie, że zaistniały warunki uzasadniające w sensie faktycznym i prawnym decyzję pracodawcy, a powód nie może skutecznie powoływać się na szczególną ochronę przewidzianą w art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy;

4. art 13 ust. 3 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, z którego wynika, że pracodawca ma bezwzględny obowiązek konsultowania z radą pracowników zarówno „działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia”, jak również „strukturę i przewidywane zmiany zatrudnienia” - z uwagi na fakt, iż takie wymagane przez prawo konsultacje się nie odbyły, to należy przyjąć, że nie miały miejsca zmiany organizacyjne prowadzące do ograniczenia miejsc pracy (oznaczając, zarówno zmiany w organizacji pracy, jak i podstawach zatrudnienia), a tym samym podana przyczyna wypowiedzenia zmieniającego nie jest prawdziwa;

5. art 38 k.p. - zamiar wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę został przesłany celem konsultacji z organizacją związkową w formie e-mail z naruszeniem art. 78¹ k.c., a nadto wbrew postanowieniom umowy o współpracy pozwanego z NSZZ S. - w której nie przewidziano formy wymiany pism w formie e-mail - do akt sprawy załączono kopie pism potwierdzających powyższe okoliczności. Zgodnie z art. 78¹ k.c. oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem złożonym w formie pisemnej (tj. opatrzonym własnoręcznym podpisem złożonym pod treścią oświadczenia woli). Do zachowania

zaś elektronicznej formy czynności prawnej niezbędne jest złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym (tj. podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu zgodnie z art. 131 ustawy z 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej). Jeśli zatem ustawa zastrzega wymóg zachowania formy pisemnej, to od strony będzie zależeć, czy posłuży się ona zwykłą formą pisemną czy też formą elektroniczną. Pracodawca nie zachował takiej formy - nie można więc uznać konsultacji z organizacją związkową za przeprowadzonych prawidłowo.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie roszczeń strony powodowej, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na wywiedzioną skargę kasacyjną pozwana wniosła o wydanie przez Sąd Najwyższy postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku jej przyjęcia do rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona.

W pierwszej kolejności, wobec podniesienia przez stronę skarżącą zarzutu naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisu art. 233 k.p.c., należy przypomnieć, że w obecnie obowiązującym modelu apelacji sąd II instancji nie bada jedynie zgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia sądu I instancji, lecz dokonuje własnej oceny dowodów i własnych ustaleń faktycznych w celu ponownego rozpoznania sprawy i usunięcia dostrzeżonych uchybień. Sąd II instancji ma nie tylko uprawnienie, ale wręcz obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału oraz dokonania jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny

zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów. Poza tym sąd II instancji, chociaż sam nie przeprowadził postępowania dowodowego, dokonuje własnej oceny jego dotychczasowych wyników, a w następstwie tej oceny również stosownych ustaleń faktycznych. Jako sąd orzekający merytorycznie ma bowiem obowiązek poczynić własne ustalenia i samodzielnie je ocenić z punktu widzenia prawa materialnego (zob. T. Szanciło (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Komentarz. Art. 1–458¹⁶. Tom I. Wyd. 2, Warszawa 2023).

Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających podstawę kasacyjną z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (tak m. in. Postanowienie Sądu Najwyższego z 27 marca 2024 r., I USK 101/23, Legalis nr 3062851; postanowienie Sądu Najwyższego z 12 marca 2024 r., III USK 124/23, Legalis nr 3058314). Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., polegający zdaniem skarżącego, na dokonaniu przez Sąd II instancji dowolnej, a nie swobodnej, oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie podlega więc generalnie ocenie przez Sąd Najwyższy, albowiem stosownie do art. 398¹³ § 2 k.p.c., sąd ten jest związany ustaleniami stanowiącymi podstawę faktyczną zaskarżonego orzeczenia, podstawą zaś skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Skoro zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. nie może być podnoszony i rozpoznawany w postępowaniu kasacyjnym, to oznacza, że do tego zarzutu nie może być także skutecznie odniesiona przyczyna kasacyjna. Przyczyny kasacyjne muszą bowiem mieścić się w ramach podstaw i granic zaskarżenia (zob. T. Szanciło (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Komentarz. Art. 1-458¹⁶. Tom I. Wyd. 2, Warszawa 2023).

W postanowieniu z 23 stycznia 2020 r. (III CSK 150/19, Legalis nr 2365415) Sąd Najwyższy wskazał, że wprawdzie zarzuty podnoszone w skargach kasacyjnych, mające podstawę w art. 233 k.p.c., co do zasady nie podlegają rozpoznaniu. Wyjątek stanowić jednak może – z czym należy się zgodzić - sytuacja, gdy z uzasadnienia skarżącego wynika, że podczas rozpoznawania sprawy sąd II instancji dopuścił się

tak rażącego naruszenia reguł postępowania dowodowego, iż jest widoczne wadliwe rozpoznanie sprawy, które doprowadziło do jaskrawo niesprawiedliwego rozstrzygnięcia i pokrzywdzenia strony.

Zasadne natomiast okazały się podniesione w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów prawa materialnego. W tym miejscu należy wyjaśnić, odnosząc się do procedury wyboru Społecznego Inspektora Pracy w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, że społeczną inspekcją kierują wspólnie wszystkie funkcjonujące u pracodawcy organizacje związkowe. Wynika to z brzmienia art. 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o Społecznej Inspekcji Pracy (Dz.U. t.j. z 2015 r., poz. 567, zwanej dalej „ustawą o SIP”). Zgodnie natomiast z art. 6 ust. 1 przywołanej ustawy, społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy, przy tym wybory te przeprowadzane są przez zakładowe organizacje związkowe, na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów (art. 6 ust. 6 ustawy o SIP). Działające w zakładzie pracy organizacje związkowe powinny więc dojść do porozumienia we wszystkich aspektach związanych z tymi wyborami (np. przy opracowaniu regulaminu i procedury wyborów). Podkreślenia jednak wymaga, że w sytuacji, gdyby doszło do wyboru społecznych inspektorów pracy w wyniku wyborów przeprowadzonych z naruszeniem przepisów ustawy o SIP (np. w sytuacji braku współdziałania wszystkich organizacji zakładowych funkcjonujących u pracodawcy), to wyniki takich wyborów nie mogą podlegać żadnej kontroli ze strony pracodawcy, sądu pracy czy też Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie bowiem z przepisami ustawy o SIP, nieprawidłowo wybrani społeczni inspektorzy pracy mogą zostać odwołani jedynie w sposób określony w art. 7 ust. 1 i 2 ustawy tj. na skutek wniosku organizacji związkowych lub 1/5 pracowników. Społecznych inspektorów pracy wybierają bowiem i odwołują jedynie pracownicy zakładu pracy, tylko oni bowiem mają bierne i czynne prawo wyborcze w zakresie wskazanym w ustawie o SIP (art. 6 ust. 1 ustawy o SIP).

Pracodawca nie może więc w żaden sposób ingerować w wybór społecznego inspektora pracy, dokonany na podstawie uchwalonego przez związki zawodowe regulaminu wyborów, co oznacza, że nie przysługuje mu materialnoprawne roszczenie ani droga sądowa do podważenia legalności lub zasadności wyboru

konkretnego pracownika do pełnienia tej podlegającej wzmożonej ochronie prawa pracy funkcji społecznej (tak m. in. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2011 r., II PK 79/11, Legalis nr 478701 czy postanowienie Sądu Najwyższego z 9 listopada 1995 r., III PO 16/95, Legalis nr 29626). Ustawodawca nie przewidział w tym zakresie żadnej kontroli zewnętrznej – ani o charakterze nadzoru administracyjnego, ani sądowego. Zebranie pracowników, co do wyboru społecznego inspektora pracy jest więc ostateczne i podważanie takiego wyboru przez jakikolwiek organ zewnętrzny należy uznać za naruszający przepisy ustawy o SIP.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika jednoznacznie, że P. M. pełnił funkcje społecznego inspektora pracy u strony pozwanej w latach 2016–2020, został także wybrany na społecznego inspektora pracy na kolejną kadencję – o czym pracodawca został poinformowany pismem z 27 lipca 2020 r. (k. 14 akt). Został on więc objęty ochroną przewidzianą w art. 13 ustawy o SIP. Pracownik, który przez wiele lat faktycznie pełnił funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy za dorozumianą i niewątpliwą wolą pracowników zakładu pracy, nawet gdyby w ogóle nie dokonano jego formalnego wyboru po upływie wcześniejszej kadencji, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego także korzysta ze szczególnej ochrony prawnej stosunku pracy - w granicach określonych w art. 13 ustawy o SIP (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2001 r., I PKN 755/00, Legalis nr 62116; wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2006 r., II PK 339/05, Legalis nr 85808 i wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2010 r., II PK 371/09, Legalis nr 392572).

Należy także zwrócić uwagę, że orzecznictwo odnoszące się do art. 38 k.p., regulującego instytucję konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, jest bogate i ma na uwadze gwarancję dla pracownika przeprowadzenia właściwej konsultacji związkowej. I tak uchwała 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) wyjaśniała wątpliwości, dotyczące trybu współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową. Zasadnicze ustalenia poczynione w tezach wytycznych tej uchwały zachowują swoją aktualność, z uwzględnieniem zmian wynikających między innymi z zastąpienia rady zakładowej zakładową

organizacją związkową (por. W. Sanetra w: J. Iwulski, W. Sanetra Walerian, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, LexisNexis 2013, komentarz do art. 38). Od czasu podjęcia powyższej uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Sądu Najwyższego powszechnie akceptowany jest pogląd, że jeśli związek zawodowy zajął stanowisko w sprawie i przekazał je zakładowi pracy, to dopuszczalne jest badanie, czy zostało ono wyrażone przez właściwy organ związkowy (zarząd związku, a nie na przykład tylko jego przewodniczącego) i nie oznacza to ingerowania w wewnętrzne sprawy związku zawodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 kwietnia 2001 r., I PKN 386/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 118 i z 18 grudnia 2014 r., II PK 38/14, OSNP 2016 nr 7, poz. 83; Z. Góral w: Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, WKP 2020, komentarz do art. 38). Sąd nie jest natomiast uprawniony do badania prawidłowości funkcjonowania i przebiegu wewnętrznych czynności organu związku zawodowego, ani przyczyn, którymi kierował się zajmując stanowisko w konkretnej sprawie pracowniczej (por. wyrok Sądu Najwyższego: z 20 listopada 1996 r., I PKN 20/96, OSNAPiUS 1997 nr 12, poz. 220 i z 11 sierpnia 2009 r., III PK 31/09, LEX nr 560863). Ponadto aktualność zachowała teza II uchwały z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, zgodnie z którą przewidziana w art. 38 § 1 k.p. forma pisemna dotyczy zarówno zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia, jak i podania przyczyny, która uzasadnia, zdaniem pracodawcy, zwolnienie pracownika. Podkreślić też należy, że Sąd Najwyższy, na gruncie podnoszonej obecnie przez skarżącego problematyki zawiadomienia przez pracodawcę na piśmie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, w wyroku z 24 lipca 2001 r. (I PKN 562/00, OSNP 2003, nr 12, poz. 293), wskazał, że doręczenie zakładowej organizacji związkowej pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na podstawie art. 38 § 1 k.p. może nastąpić w każdy sposób przyjęty przez tę organizację i pracodawcę (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 8 lipca 2021 r., II PSK 109/21, Legalis nr 2735078).

Tryb konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją związkową jest więc instytucją szczególną, w pełni uregulowaną w prawie pracy, zatem nie ma podstaw do stosowania prawa cywilnego (art. 300 k.p.). Wymagana

forma pisemna konsultacji stanowi element określonego rozwiązania prawnego, które jest samodzielne i odrębne, bo do wypowiedzenia nie musi dojść. Zastrzeżenie formy pisemnej nie zostało przyjęte tylko dla celów dowodowych. Artykuł 38 § 1 k.p. określa obowiązek, którego wykonanie ma nastąpić na piśmie, co stanowi jednoznaczną normę prawną, której naruszenie obwarowane jest sankcją (art. 45 § 1 k.p.). Znaczenie obowiązku czynności w formie pisemnej nie może być zatem redukowane do samego dowodu czynności konsultacji zamiaru wypowiedzenia. Wymagana forma pisemna determinuje (otwiera) przewidziany w ustawie tryb konsultacji, czyli określoną sekwencję działań (zdarzeń oraz zachowań) i terminów, wymaganych od pracodawcy oraz związku zawodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2021 r., III PSKP 2/21, Legalis nr 2526073). Kategoryczne wymaganie pisemnego zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej wyklucza dopuszczalność uznania za wystarczające innych sposobów poinformowania przez pracodawcę – tak jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie - zakładowej organizacji związkowej o zamiarze ingerencji w stosunek pracy łączący go z pracownikiem, podlegającym szczególnej ochronę, jako społeczny inspektor pracy.

Doszło więc w rozpoznawanej sprawie do naruszenia przez Sąd Okręgowy podnoszonych w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 13 ust. 1 i ust. 3 ustawy o SIP oraz art. 38 k.p.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji, po myśli art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

[SOP]

r.g.