



Sygn. akt II PSKP 24/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa U. T.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu "P." w W.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 kwietnia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 13 września 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego
strony pozwanej,**

**III. adw. J. D. przyznaje od Skarbu Państwa - Sądu
Okręgowego w W. 120 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej
pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w postępowaniu
kasacyjnym, przy czym kwotę tę należy powiększyć o stawkę
podatku od towarów i usług.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 13 września 2018 r. oddalił apelację powódki U. T. od wyroku Sądu Rejonowego z 26 marca 2018 r., który oddalił jej powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i wynagrodzenie. Powódka była członkiem Związku Zawodowego. Pozwany pracodawca Przedsiębiorstwo Państwowe „P.” w W. pismem z 23 grudnia 2015 r. zawiadomił Związek Zawodowy o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę i jego przyczynach. Pismo 23 grudnia 2015 r. trafiło do kancelarii ogólnej pracodawcy, z której wiceprzewodniczący raz dziennie odbierał korespondencję. 24 grudnia 2015 r. został ustalony przez pracodawcę dzień wolnym od pracy, również dni 25-27 grudnia 2015 r. były wolne ze względu na święta. Od 23 do 28 grudnia 2015 r. członkowie władz związku nie przebywali w jego siedzibie. Dwóch korzystało z urlopu wypoczynkowego, zaś przewodniczący związku przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W związku z tym pismo zawiadamiające o zamiarze wypowiedzenia zostało odebrane dopiero 29 grudnia 2015 r. Organizacja związkowa ustosunkowała się do zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę pismem z 30 grudnia 2015 r., które wpłynęło do pracodawcy 31 grudnia 2015 r. W piśmie wskazano, że pracodawca zawiadamiając o zamiarze wypowiedzenia w dniu 23 grudnia 2015 r. w sposób zamierzony uniemożliwił wniesienie umotywowanych zastrzeżeń, bowiem od 24 do 27 grudnia 2015 r. przypadały dni wolne od pracy, zaś w okresie od 23 do 28 grudnia 2015 r. biuro organizacji związkowej było nieczynne. Organizacja związkowa zakwestionowała prawdziwość, zasadność i konkretność wszystkich przyczyn zawartych w wypowiedzeniu i wskazała, że nie uzasadniają one utraty zaufania do pracownika. Oświadczeniem z 29 grudnia 2015 r. pozwany rozwiązał stosunek pracy z powódką z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo bowiem zostało dowiedzione, że powódka w niewłaściwy sposób wykonywała swoje podstawowe obowiązki służbowe. Również jej stosunek do przełożonych nie był odpowiedni, co samo w sobie mogło stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Oceniając przebieg konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia, nie stwierdził zachowania złośliwego ze strony

pracodawcy. Organizacja związkowa powinna być w każdym czasie przygotowana do obrony swoich pracowników i nie powinno dochodzić do sytuacji, w której nie ma osób mogących odebrać przychodzącą korespondencję, tylko z uwagi na wystąpienie dni ustawowo wolnych od pracy i urlopu pracowników. Pracodawcy nie obciąża wysłanie zapytania do organizacji związkowej 23 grudnia, gdyż był to dzień pracy. Formalnie 24 grudnia także był dniem pracującym, choć przez pracodawcę został ustalony jako dzień wolny od pracy i następnie dni po świątach 27 grudnia i 28 grudnia również były dniami pracującymi. Pracodawca nie jest odpowiedzialny za organizację pracy związku zawodowego, a więc to organizacja związkowa nie zapewniając ciągłości pracy ponosi winę za niezaopiniowanie w terminie zapytania skierowanego przez pracodawcę i wniesienie odpowiedzi na pismo po upływie ustawowego terminu. Sąd Rejonowy uznał, że nie doszło do naruszenia trybu konsultacyjnego z art. 38 k.p. Rozwiązanie stosunku pracy z powódką było uzasadnione i nastąpiło w zgodzie z przepisami prawa pracy.

Sąd Okręgowy rozważył stan faktyczny i związane z nim zarzuty apelacji. Potwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, dlatego przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Przyczynę wypowiedzenia może stanowić też utrata zaufania do pracownika. Już tylko naruszenie przez powódkę zasad współżycia społecznego poprzez kierowanie gróźb do dyrektora pionu i kierownika działu, obiektywnie uzasadniało utratę zaufania do powódki jako pracownika.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego:

1. art. 38 § 2 i 5 k.p. w związku z art. 8 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na błędnym przyjęciu, przez Sąd drugiej instancji, że pozwany dokonał skutecznego zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia i możliwości dokonania wypowiedzenia wobec braku zajęcia stanowiska przez zakładową organizację związkową, podczas gdy zawiadomienie zostało przekazane zakładowej organizacji związkowej przed okresem świąt Bożego Narodzenia, podczas których w zakładzie pracy pozwanego przypadły 4 dni wolne od pracy, co uniemożliwiało zakładowej organizacji związkowej zajęcie stanowiska w 5 - dniowym terminie;

2. art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 38 § 1 i art. 8 k.p. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że pozwany nie dopuścił się niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z powódką, podczas gdy wobec uniemożliwienia zapoznania się przez zakładową organizację związkową i zajęcie w terminie 5 dni stanowiska względem zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z powódką, pozwany dopuścił się naruszenia przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę, co winno skutkować uznaniem wypowiedzenia umowy o pracę z powódką za bezskuteczne.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na następujące zagadnienia prawne, związane z terminem określonym w art. 38 § 2 k.p.:

- Czy w przypadku złożenia pisemnego zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w okresie, kiedy w zakładzie pracy przypadają dni wolne od pracy ustanowione przez pracodawcę oraz dni ustawowo wolne od pracy, a między tymi dniami nie przypadają dni pracujące, termin ten powinien w wyjątkowych sytuacjach ulegać stosunkowemu wydłużeniu o ilość występujących w tym okresie dni?

- Czy powiadomienie zakładowej organizacji związkowej przez pracodawcę o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę w takim wypadku będzie mogło stanowić podstawę do uznania, że dopuścił się on naruszenia zasad współżycia społecznego poprzez celowe utrudnienie zakładowej organizacji związkowej zajęcia stanowiska w ustawowym terminie?

Powódka wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego została oddalona.

Negatywna ocena wynika z następujących przyczyn.

1. Nie ma podstaw do stwierdzenia innego początku terminu 5 dni z art. 38 § 2 k.p. niż określony w sprawie, albowiem skarżąca przyjmuje, że „zawiadomienie

zostało przekazane zakładowej organizacji związkowej przed okresem świąt Bożego Narodzenia ...” (pierwszy zarzut skargi). W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania podano, iż *„Zawiadomienie organizacji związkowej w niniejszej sprawie nastąpiło 23 grudnia 2015 r.”*. Zarzucane naruszenie konsultacji związkowej ma wynikać nie z braku zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej przez pracodawcę o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, lecz z określonej sytuacji faktycznej, związanej z dniami wolnymi i świątecznymi, uniemożliwiającej zajęcie stanowiska przez zakładową organizację związkową w sprawie konsultacji powódce zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę.

2. Zarzut „4 dni wolnych od pracy” nie podważa rozstrzygnięcia. Termin 5 dni z art. 38 § 2 k.p. nie składa się tylko z dni roboczych, dlatego nie ulega wydłużeniu o dni wolne ani świąteczne. Należy przyjąć, że do ustalenia tego terminu zastosowanie ma art. 111 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Tak wynika z tezy IX uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 19 maja 1978 r., V PZP 6/77. Można dodać, że gdyby w art. 38 § 2 k.p. chodziło o dni robocze, to prawodawca tak by określił te dni, czyli przykładowo tak jak dni robocze składające się na okres wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny (art. 34 pkt 1 k.p.). W art. 38 § 2 k.p. prawodawca nie zastrzegł, że termin 5 dni wypełniają tylko dni robocze. Organizacja związkowa ma zatem zagwarantowane 5 dni na zgłoszenie pracodawcy umotywowanych zastrzeżeń. Termin oznaczony w dniach kończy się z upływem ostatniego dnia (art. 111 § 1 k.c.). Jeżeli koniec terminu do wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy lub na sobotę, termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą (art. 115 k.c.). W sprawie piąty, czyli ostatni dzień terminu 5 dni, obejmował okres od 24 do 28 grudnia 2015 r. i upłynął w poniedziałek.

3. Te podstawowe reguły nie mogą być kwestionowane. Pośrednio potwierdzają to zarzuty skargi, gdyż łączone są w kumulacji z naruszeniem art. 8 k.p. Problem w tym, że jest to szczególna podstawa prawna, odwołująca się do klauzul generalnych i dlatego w pierwszej kolejności o stosowaniu takiej podstawy w indywidualnym stanie faktycznym powinien rozstrzygać sąd powszechny. Skargę kasacyjną wnosi się od prawomocnego wyroku sądu drugiej instancji (art. 398¹ ust. 1 k.p.c.). W tej sprawie problem naruszenia art. 38 § 2 k.p. w ogóle nie wystąpił

w zarzutach apelacji powódki, co wyjaśnia, dlaczego Sąd drugiej instancji nie oceniał sprawy w tym zakresie. Sąd pierwszej instancji nie stwierdził naruszenia trybu konsultacji związkowej i apelacja nie zgłosiła zarzutów w tym zakresie. Nie uzasadnia to uchylenia sprawy do ponownego rozpoznania. Jak wskazano art. 8 k.p. stanowi szczególną podstawę prawną i nie uzasadnia orzeczenia kasacyjnego, gdy nie można stwierdzić naruszenia prawa podstawowego dotyczącego konsultacji związkowej – art. 38 k.p.

4. Ustawowy obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia wiąże obie strony. W sprawie nie ustalono porozumienia albo praktyki co do szczególnego wykonywania trybu konsultacji związkowej pomijając, że nie mogłyby być niezgodne z ustawą. W takiej sytuacji stosowanie art. 8 k.p. nie znajduje uzasadnienia. Przekonanie organizacji związkowej o wydłużeniu terminu konsultacji ze względu na dni „wolne” i „święteczne” nie było uprawnione. Pozwany nie jest małym zakładem pracy. Wedle ustaleń Sądu pierwszej instancji 24, 27, 28 grudnia były dniami pracującymi. Trudno też przyjąć, że port lotniczy nie funkcjonuje nawet w czasie świąt. Nie jest niczym szczególnym stwierdzenie, że z końcem miesiąca (roku) pracodawcy podejmują decyzje o wypowiedzeniach umów o pracę. Nie jest też wykluczone rozwiązanie umowy o pracę w trybie szczególnym bez wypowiedzenia. W sprawach konsultacji związkowej relacja pomiędzy pracodawcą i zakładową organizacją związkową nie jest dowolna (art. 23² k.p. w zw. z art. 38 k.p., art. 52 § 3 k.p.). Ustawa o związkach zawodowych stwarza odpowiednie warunki dla działania organizacji związkowych, przewidując m.in. zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy ze względu na wykonywanie zadań związkowych. Działanie to, to nie tylko uprawnienia, ale i obowiązki, z których organizacja musi się wywiązywać.

5. Skoro pozwany nie naruszył terminu z art. 38 § 2 k.p., to nie ma podstaw do stwierdzenia w sprawie naruszenia art. 38 § 5 k.p.

Z tych przyczyn orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

Na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążono skarżącej kosztami postępowania kasacyjnego strony pozwanej, zważając na zwolnienie skarżącej od opłaty od skargi kasacyjnej i ustanowienie dla niej pełnomocnika z urzędu.

O kosztach zastępstwa prawnego orzeczono na podstawie § 16 ust. 4 pkt 2 i § 4 ust. 3 rozporządzenia z 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.