

**Wyrok z dnia 20 listopada 1996 r.
I PKN 20/96**

Wprawdzie merytoryczna i formalna prawidłowość podejmowania decyzji przez organy związków zawodowych, w tym przyjmowania zawiadomień i wyrażania stanowiska w sprawie zamierzonego przez pracodawcę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, nie podlega zasadniczo badaniu w toku postępowania sądowego, lecz dla zapewnienia minimum legalizmu i praworządności w stosunkach pracy nie odnosi się to do kontrolowania przez sąd, czy określona decyzja (oświadczenie woli) pochodzi od organu, który zgodnie z przepisami ustawy i postanowieniami statutu związku zawodowego jest upoważniony do jej podejmowania.

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 1996 r. sprawy z powództwa Grażyny G. przeciwko Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego w J.G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 2 lipca 1996 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania

U z a s a d n i e

Powódka Grażyna G. wniosła pozew przeciwko Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego w J.G. o uznanie za bezskuteczne złożonego jej wypowiedzenia umowy o pracę i - ewentualnie - o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Jeleniej Górze wyrokiem z dnia 15 marca 1996 r. [...] oddalił powództwo. Sąd ten między innymi ustalił, że praca u strony pozwanej stanowiła dla powódki dodatkowe zatrudnienie. Powódka często spóźniała się na dyżury, przy czym spóźnienia te dochodziły do kilku godzin. Jej spóźnienia były częściowo spowodowane późniejszym niż zaplanowano kończeniem przez nią dyżurów w szpitalu i koniecznością odpoczynku oraz potrzebą odpowiedniego przygotowania się do pełnienia dyżuru w pogotowiu. W trakcie dyżurów w pogotowiu załatwiała swoje sprawy, w związku z czym dochodziło do kilkugodzinnych przerw w jego trwaniu. Po ustaleniu - w uzgodnieniu z powódką - grafiku dyżurów na grudzień 1994 r. wykreśliła się ona z niego, oświadczając, że nie będzie pełniła wymienionych w nim dyżurów. Mając to na względzie strona pozwana w lutym 1995 r. postanowiła wypowiedzieć powódce umowę o pracę. W związku z tym w dniu 16 lutego 1995 r. strona pozwana zwróciła się do jedyne działającego u niej związku zawodowego (Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność") o zaopiniowanie zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W chwili wręczania przewodniczącej Komisji Zakładowej pisma o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę oświadczyła ona dyrektorowi pozwanej, że związek nie będzie bronił powódki. W dniu 21 lutego 1995 r. pozwana przesłała listem poleconym powódce

wypowiedzenie umowy o pracę. Kierując się powyższymi ustaleniami Sąd Pracy uznał, że strona pozwana nie naruszyła przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę (w szczególności art. 38 § 1 i 2 KP) i w związku z tym powództwo oddalił. W ocenie tego Sądu, skoro w momencie doręczenia Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia powodce umowy o pracę przewodnicząca tej Komisji oświadczyła, że związek nie będzie bronił powódki, to należy uznać, iż nie wnosi on zastrzeżeń wobec zamiaru wypowiedzenia jej umowy o pracę. Tym samym strona pozwana mogła dokonać wypowiedzenia przed upływem pięciodniowego terminu przewidzianego w art. 38 § 2 KP.

Rozpoznając rewizję powódki od wyroku Sądu Pracy, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 2 lipca 1996 r. [...] rewizję oddalił. W szczególności za niesłuszne Sąd ten uznał - przyjętą w rewizji - interpretację przepisu art. 38 § 2 KP. Z jednej strony podzielił on pogląd, w myśl którego na podstawie art. 38 § 1 KP kierownik zakładu pracy ma obowiązek zawiadamiania zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, w którym działa tylko jedna organizacja związkowa, mimo że pracownik nie jest zrzeszony w związku zawodowym i nie zgłosił wniosku o obronę swoich praw (pogląd taki znalazł wyraz w sposób bezpośredni lub pośredni między innymi w następujących orzeczeniach Sądu Najwyższego: w uchwale z dnia 17 czerwca 1983 r., III PZP 24/83, OSNCP 1983 z. 12 poz. 195; uchwale z dnia 30 czerwca 1991 r., I PZP 1/91, OSNCP 1992 z. 1 poz. 4; uchwale z dnia 14 lipca 1993 r., I PKN 69/93 r., I PRN 69/93, OSP 1994 z. 7-8 poz. 126; uchwale z dnia 4 sierpnia 1993 r., I PZP 32/93, OSNCP 1994 z. 4 poz. 72). Z drugiej strony, Sąd rewizyjny przyjmując, że możliwe jest wcześniejsze - przed upływem pięciodniowego terminu z art. 38 § 1 KP - wypowiedzenie, jeżeli zakładowa organizacja związkowa zawiadomiła zakład pracy o braku zastrzeżeń, uznał, iż strona pozwana nie naruszyła wskazanego terminu. Sąd ten zauważył, że termin określony w art. 38 § 2 KP został "zakreślony" dla związku zawodowego, który może do jego upływu skutecznie zgłosić swoje zastrzeżenia wobec zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. Dla prawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę nie jest konieczne stwierdzenie, że organy związkowe należycie rozpatrzyły zawiadomienie kierownika zakładu pracy. W przypadku, gdy organy związkowe nawet w sposób wadliwy przedstawiły swoje stanowisko, to z tej przyczyny nie można uznać, iż dokonane wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy prawa. Ponadto Sąd rewizyjny podkreślił, że postępowanie organów związku zawodowego nie podlega ocenie organów rozpoznających sprawy o roszczenia pracownicze.

Przyjmując takie założenia, Sąd rewizyjny za bezzasadne uznał zarzuty rewizji, że naruszony został tryb konsultacji przewidziany w art. 38 § 1 i 2 KP przez to, że oświadczenie o niepodjęciu się obrony powódki przekazała przewodnicząca Komisji Zakładowej. Strona pozwana spełniła wymogi dotyczące konsultacji ze związkami zawodowymi i otrzymała od osoby reprezentującej Komisję Zakładową oświadczenie przed upływem terminu pięciu dni, iż organizacja związkowa nie podejmie się obrony powódki. Oświadczenie to - w ocenie Sądu rewizyjnego - było wystarczające, aby wypowiedzieć powodce umowę o pracę bez konieczności wyczekiwania na upływ terminu pięciu dni.

Za chybiony uznał również Sąd rewizyjny zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP, gdyż z niewątpliwych ustaleń Sądu Pracy wynika, że powódka nie wywiązywała się w sposób

należyty ze swoich obowiązków. Wynikało to często z tej przyczyny, że powódka była zatrudniona także w innej placówce służby zdrowia i w następstwie tego nie była pracownikiem w pełni "dyspozycyjnym". Brak dyspozycyjności - nawet niezawinionej przez pracownika - jest wystarczającą przesłanką uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę.

W kasacji wniesionej od wyroku Sądu rewizyjnego powódka zarzuca, iż narusza on przepisy art. 38 § 2 KP przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na bezpodstawnym przyjęciu, że z uwagi na to, iż przewodnicząca Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" oświadczyła w chwili przyjmowania pisma zakładu pracy o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę (bez powiadomienia pozostałych członków tej Komisji i skierowania sprawy na posiedzenie), że związek nie będzie bronił powódki i nie zajmie w sprawie stanowiska, spełnione zostało wymaganie przewidziane w tym przepisie. Inaczej mówiąc, doszło do błędnej oceny, że oświadczenie takie jest równoznaczne z niezgłoszeniem przez zakładową organizację związkową zastrzeżeń, o których mowa w art. 38 § 2 KP. Zarzuty kasacji dotyczą ponadto naruszenia także innych przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 26 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) oraz § 26 ust. 2 pkt 3 Statutu NSZZ "Solidarność", gdyż przepisy te zostały przez Sąd rewizyjny bezpodstawnie pominięte. Z przepisów tych wynika zaś - według kasacji - iż nie ma prawnej możliwości przekazania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, dotyczących zgłaszania zastrzeżeń, działającemu jednoosobowo przewodniczącemu tej organizacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. W szczególności trafnie w niej przytoczono zachowujące (w ocenie Sądu Najwyższego orzekającego w niniejszym składzie) swoją aktualność stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 27 listopada 1975 r., I PRN 37/75 (OSNCP 1976 z. 5 poz. 118), w myśl którego "wyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę jedynie przez nieupoważnionego do tego przewodniczącego rady zakładowej nie uprawniało kierownika zakładu pracy do wypowiedzenia umowy o pracę przed upływem 5-dniowego terminu, przewidzianego w art. 38 § 2 KP." Przyjęte ono przy tym zostało także - na co zwraca uwagę kasacja - w wytycznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 (OSNCP 1978 z.8 poz.127), w których w tezie VII stwierdza się, że wprawdzie postępowanie rady zakładowej nie podlega ocenie organów rozpatrujących sprawy o roszczenia pracownicze, to jednak jeżeli rada zakładowa przekazała swoje stanowisko w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę kierownikowi zakładu pracy, to dopuszczalne jest badanie, czy zostało ono wyrażone przez właściwy organ związkowy.

Przepis art. 38 § 2 KP upoważnia zakładową organizację związkową do zgłaszania w terminie pięciu dni umotywowanych zastrzeżeń, a w konsekwencji przed upływem tego terminu tylko ta, a nie inna organizacja lub organ, może zrezygnować z przysługującej jej kompetencji. Sąd rewizyjny nie ustalił, czy decyzja w tej sprawie (rezygnacji ze zgłoszenia zastrzeżeń wobec zamierzonego wypowiedzenia) została podjęta przez zakładową organizację związkową, a ściślej biorąc przez uprawniony do tego na mocy statutu właściwy jej organ, uznając, iż kwestia ta - w następstwie błędnej

interpretacji przez niego przepisu art. 38 § 2 KP - jest bez prawnego znaczenia. Wręcz przeciwnie, z pewnych stwierdzeń zawartych w uzasadnieniu jego wyroku wynika, iż przyjmuje on, że decyzja podjęta została przez organ nieupoważniony (przewodniczącą Komisji Zakładowej) ale jednocześnie uważa, że kwestia ta jest nieistotna dla rozstrzygnięcia sporu, gdyż nie podlega badaniu (kontroli) przez sąd.

Z przepisu art. 38 § 2 KP- co zostało potwierdzone w art. 26 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych - wynika, że upoważnionym do składania oświadczeń (wyrażenia zastrzeżeń albo stwierdzenia, że zastrzeżenia nie zostaną złożone) uprawniona jest jedynie zakładowa organizacja związkowa. Z postanowień statutowych wynika, że w wypadku NSZZ "Solidarność" organizacją tą jest "organizacja zakładowa", określona jako podstawowa jednostka organizacyjna związku (§ 8 ust. 1 pkt 1 Statutu NSZZ "Solidarność"). Z § 26 ust. 2 pkt 3 lit. b tego Statutu wynika zaś, że w sprawach rozwiązywania umów o pracę w zakresie, w jakim przewidują to przepisy prawa pracy, organizacja ta wyraża swoją wolę poprzez jej komisję zakładową, przy czym w większych zakładach pracy funkcje te wykonuje komisja zakładowa i prezydium komisji zakładowej. Statut nie przewiduje natomiast, by możliwe było przekazanie w taki lub inny sposób tej kompetencji przewodniczącemu komisji zakładowej organizacji związkowej. Nie ulega wątpliwości, że przewodnicząca Komisji Zakładowej działającej u strony pozwanej nie była uprawniona do składania oświadczenia wynikającego z art.38 § 2 KP ani we własnym imieniu (bo przepis mówi o zakładowej organizacji związkowej) ani też w imieniu organizacji zakładowej (bo Statut Związku nie przewiduje możliwości przekazania tego typu kompetencji przewodniczącemu komisji zakładowej). W konsekwencji mylny jest pogląd przyjęty przez oba Sądy, że złożenie określonego oświadczenia przez przewodniczącą Komisji Zakładowej jest równoznaczne z dokonaniem czynności przez zakładową organizację związkową i że przewodnicząca ta w tym zakresie reprezentowała Komisję Zakładową NSZZ "Solidarność". Błędne jest także mniemanie, że sprawa dotycząca podjęcia decyzji przez właściwy organ związkowy nie podlega ocenie organów rozpoznających sprawy o roszczenia pracownicze. Wprawdzie zasada wolności związkowej oraz względnej niezależności związków zawodowych prowadzi do wniosku o ograniczeniu ingerencji ze strony organów państwowych, w tym sądów, w wewnętrzny proces podejmowania decyzji przez organizacje i organy związku zawodowego, ale nie znaczy to jednak, iż kontrola nad prawidłowością działalności (procesu wyrażania przez nie woli) tych organizacji i organów jest w całości wyłączona. Konieczność tej kontroli wynika między innymi z potrzeby zapewnienia pewnego minimum legalizmu w wyrażaniu woli przez związki zawodowe, a także - w pewnych przypadkach - ochrony interesów pracowników. Stąd też uznając, iż zasadniczo w toku postępowania sądowego nie podlega badaniu prawidłowość merytoryczna i formalna procesu podejmowania decyzji przez organy związków zawodowych (w tym przyjmowania i wyrażania stanowiska w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę), jednocześnie należy stwierdzić, iż z konieczności zapewnienia pewnego minimum legalizmu i praworządności w stosunkach pracy wynika, że kontroli sądowej podlega to, czy określona decyzja (oświadczenie woli) pochodzi od organu, który zgodnie z przepisami ustawy i statutu jest upoważniony do jej podejmowania. Z ustaleń faktycznych poczynionych przez oba Sądy wynika, iż oświadczenie o rezygnacji z obrony powódki złożone zostało przez organ (przewodniczącą Komisji Zakładowej) do tego nieuprawniony, a to z kolei oznacza, że

wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem obowiązku zachowania terminu przewidzianego w art. 38 § 2 KP.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ KPC orzekł jak w sentencji.

=====