

**Wyrok z dnia 11 lipca 1996 r.
I PR 2/96**

Obowiązek przedstawienia ogólnokrajowej organizacji związkowej sprawy nieuwzględnienia przez pracodawcę zastrzeżeń zakładowej organizacji związkowej co do zamierzonego przezeń wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38 § 3 KP) istnieje tylko wtedy, gdy zakładowa organizacja związkowa jest składową częścią struktury ogólnokrajowego związku zawodowego (art. 38 § 4 KP), a więc nie istnieje organizacja związkowa stanowiąca samodzielny (odrębny) związek zawodowy, będący członkiem krajowej federacji związków zawodowych.

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska, Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 1996 r. sprawy z powództwa Marka G. przeciwko Przedsiębiorstwu Cukrownia "L." w L. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zgierzu z dnia 7 listopada 1995 r. [...]

o d d a l i ł rewizję.

U z a s a d n i e n i e

Powód Marek G. w pozwie z dnia 25 marca 1995 r. skierowanym przeciw Przedsiębiorstwu Cukrowni "L." w L. wniósł o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie, tj. po ustaniu stosunku pracy - o przywrócenie do pracy. Odpowiadając na pozew w dniu 25 maja 1995 r., strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa ze względu na istnienie przyczyn uzasadniających dokonane wypowiedzenie.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zgierzu wyrokiem z dnia 7 listopada 1995 r. [...] oddalił powództwo po ustaleniu następującego stanu faktycznego.

Powód był w pozwanym zakładzie pracy zatrudniony od dnia 23 czerwca 1980 r., początkowo jako stażysta, następnie jako starszy inspektor surowcowy, a od dnia 1 maja 1990 r. na stanowisku samodzielnego inspektora surowcowego. W dniu 8 marca 1995 r. tuż po godz. 7⁰⁰ powód zgłosił się u Anny J. - referenta do spraw zbytu o odrębne wypisanie dokumentów umożliwiających mu wpłacenie do kasy gotówki uzyskanej ze sprzedaży herbicydów. Wspomniana pracownica zwróciła jednak powodowi uwagę, że musi obsłużyć kierowców, którzy w nocy przyjechali po cukier i czekają w kolejce. Powód odpowiedział na to, że "ma gdzieś klientów-biznesmenów". Wówczas Paweł C., jeden z kierowców, wytknął powodowi niestosowność zachowania, na co usłyszał w odpowiedzi, że "zanim się do powoda odezwie, powinien najpierw umyć zęby". Wywołało to między zainteresowanymi słowną utarczkę, w której powód wykrzykiwał żądanie, aby Paweł C. wyszedł z nim na zewnątrz pomieszczenia i "załatwił sprawę po męsku". Takie zachowanie powoda wywołało wśród oczekujących kierowców poruszenie i oburzenie.

W dniu następnym, tj. 9 marca 1995 r., pracodawca powiadomił działający w zakładzie NSZZ Pracowników Cukrowni "L." o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Związek zawodowy uznał jednak, że zachowanie powoda, nie będącego skądinąd jego członkiem, nie jest wystarczającą przyczyną zwolnienia z pracy. Stanowiska tego dyrektor pozwanej Cukrowni nie konsultował z Federacją Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Cukrowniczego, uznając, iż zakładowa organizacja związkowa nie wchodzi w jej skład. Wprawdzie organizacja płaciła wcześniej składki na rzecz Federacji, ale uchwałę w sprawie przystąpienia do niej podjęła w dniu 1 września 1995 r. Poprzestając zatem na zasięgnięciu opinii zakładowego związku zawodowego, pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę w dniu 20 marca 1995 r.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał wypowiedzenie za uzasadnione, gdyż zachowanie powoda w dniu 8 marca 1995 r. było wobec klientów Cukrowni niegrzeczne, okazywało im lekceważenie i zakłóciło porządek oraz spokój w miejscu pracy. Zakład pracy nie naruszył też, zdaniem Sądu Rejonowego, postanowień art. 38 § 3 KP. Związek Zawodowy Pracowników Cukrowni "L." nie należał bowiem do ogólnokrajowej organizacji związkowej, więc pracodawca nie był obowiązany do przedstawienia jej sprawy zamierzonego zwolnienia powoda.

Wyrok ten rewizją zaskarżył powód, zarzucając: sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego, wyrażającą się w konkluzji, że organizacja związkowa pozwanej Cukrowni nie wchodzi w skład ogólnokrajowej organizacji związkowej; istotne uchybienia procesowe wpływające na wynik sprawy, a polegające na oddaleniu zgłoszonych wniosków dowodowych; naruszenie prawa materialnego przez jego błędne zastosowanie i uznanie, że istniała uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. W oparciu o te zarzuty skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i przywrócenia do pracy, względnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi uznał, że rozpoznanie rewizji powoda zależy od uprzedniego rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości i zagadnienie to postanowieniem z dnia 10 maja 1996 r. [...] przedstawił Sądowi Najwyższemu w trybie art. 391 § 1 KPC w następującym sformułowaniu: "czy kierownik zakładu pracy, w którym działa tylko jedna organizacja związkowa ma obowiązek, na podstawie art. 38 § 1 KP, zawiadomienia tej organizacji na piśmie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony pracownikowi nie zrzeszonemu w związku zawodowym, który nie zgłosił wniosku o obronę jego praw i interesów w trybie art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U., Nr 55, poz. 234)."

W uzasadnieniu cytowanego pytania prawnego Sąd Wojewódzki podkreślił, że znana jest mu teza uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 1992 r., I PZP 40/92, wyrażająca pogląd, iż kierownik zakładu pracy, w którym działa tylko jedna organizacja związkowa, jest na podstawie art. 38 § 1 KP obowiązany zawiadomić ją na piśmie o zamiarze wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę pracownikowi nie zrzeszonemu w związku, pomimo niezłożenia wniosku o obronę jego pracowniczych praw i interesów w trybie art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. Teza powołanej uchwały była zamieszczona w "Pracy i Zabezpieczeniu Społecznym" nr 10-11 z 1992 r. oraz "Biuletynie Biura Orzecznictwa Sądu Najwyższego" nr 7 z 1992 r., natomiast nigdzie

dotąd nie opublikowano jej uzasadnienia, więc jego argumentacja może być jedynie przedmiotem domysłów. Sąd Wojewódzki przypuszcza zatem, że przepis art. 30 ust. 2 ustawy związkowej, zwalniający pracodawcę od obowiązku konsultowania indywidualnych spraw ze stosunku pracy pracownika, który nie będąc członkiem związku nie wskazał też organizacji mającej go bronić, względnie wskazana organizacja nie wyraziła na to zgody, został przez Sąd Najwyższy potraktowany jako wyjątek od ogólnej reguły. Zasadą we wszystkich powstałych sytuacjach byłby więc dla pracodawcy nakaz konsultowania ze związkiem zawodowym decyzji personalnych wobec ogółu pracowników.

Wprawdzie art. 38 § 1 KP nie dzieli pracowników na zrzeszonych oraz nie zrzeszonych w związku zawodowym, ale przepis ten został - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - ustanowiony w innej sytuacji społeczno-ekonomicznej i w odmiennym stanie prawnym dotyczącym działania związków zawodowych. Obowiązująca wówczas ustawa z dnia 1 lipca 1949 r. stanowiła, iż związek zawodowy działający w zakładzie pracy reprezentuje interesy wszystkich zatrudnionych, w tym osób nie zrzeszonych. Również przepis art. 6 ustawy z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 32, poz. 261) do czasu jej nowelizacji ustawą z dnia 7 kwietnia 1989 r. (Dz. U. Nr 20, poz. 105) stanowił, że związek reprezentuje interesy i broni praw wszystkich pracowników. Dopiero przepis art. 37 ust. 1 po nowelizacji ustawy, jak też art. 7 ust. 2 aktualnie obowiązującej ustawy z dnia 23 maja 1991 r. przewidują, że w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy związki zawodowe reprezentują swoich członków, choć na wniosek pracownika nie zrzeszonego związek może się podjąć obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.

Sąd Wojewódzki uważa, że przepis art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. stanowi dyrektywę interpretowania art. 38 § 1 KP, który w odniesieniu do pracownika nie zrzeszonego miałby zastosowanie tylko wówczas, gdy zainteresowany wystąpił z wnioskiem o obronę swoich praw i interesów wobec pracodawcy, a związek wyraził na to zgodę. Dotyczy to w przekonaniu Sądu Wojewódzkiego również sytuacji, gdy w zakładzie działa tylko jedna organizacja związkowa. Z zasadą swobodnego przynależenia albo nieprzynależenia do związków zawodowych nie da się bowiem pogodzić takiego rozumienia art. 38 § 1 KP, że o reprezentowaniu interesów pracownika w indywidualnych sprawach dotyczących wypowiedzenia stosunku pracy decyduje pracodawca, a nie pracownik poprzez przystąpienie do związku bądź przez zgłoszenie wniosku, o którym mowa w art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r.

Sąd Najwyższy postanowił przejąć sprawę do rozpoznania (art. 391 § 1 zdanie 2 KPC), gdyż zagadnienie prawne przedstawione przez Sąd Wojewódzki nie może już od dnia 2 czerwca 1996 r., budzić wątpliwości. W dniu tym weszła bowiem w życie ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), która zakres zastosowania art. 38 § 1 KP konkretyzuje w taki sposób, że obowiązek konsultowania przez pracodawcę zamiaru wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę odnosi jedynie do sytuacji, gdy pracownik jest przez zakładową organizację związkową "reprezentowany". O reprezentacji można zaś mówić tylko wtedy, gdy pracownik należy do związku zawodowego albo gdy - nie będąc członkiem związku - zwrócił się do danej organizacji związkowej o obronę swych pracowniczych uprawnień, a wybrana organizacja wyraziła na to zgodę. Poza tym wspomnianą wyżej ustawą nowelizacyjną wprowadzono do art. 30 ustawy z dnia 23

maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) nowy przepis ust. 2¹, który stanowi, że w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca obowiązany przepisami prawa pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową zwraca się do niej o informację dotyczącą pracowników korzystających ze związkowej obrony. Nieudzielenie takiej informacji w terminie 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania ze związkiem w sprawach tych pracowników. Oznacza to, że pracodawca nie musi też między innymi zawiadamiać związku o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę.

Wprawdzie przeciwny pogląd w powyższej kwestii został na tle odnoszącego się do przedmiotowej sprawy stanu prawnego sprzed dnia 2 czerwca 1996 r. wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 1992 r., I PZP 40/92 (nie publikowanej), ale jej tezy, ani uzasadnienia nie podziela niniejszy skład Sądu Najwyższego. Rozstrzygnięcie przedstawionego zagadnienia prawnego, i to niezależnie od treści ewentualnej odpowiedzi, nie warunkuje zresztą rozpoznania rewizji. Poza sporem jest bowiem fakt, że zamiar wypowiedzenia powodowi umowy o pracę został skonsultowany z Samorządnym Niezależnym Związkiem Zawodowym Pracowników Cukrowni "L.". Pytanie, czy dokonana konsultacja była dla pracodawcy przedmiotem prawnego obowiązku nie ma zaś znaczenia dlatego, że nawet odpowiedź twierdząca nie zaktualizowałaby pozwanemu powinności przeniesienia zastrzeżeń organizacji zakładowej na forum ogólnokrajowej organizacji związkowej (art. 38 § 3 KP).

Przepis art.38 § 4 KP stanowi bowiem, że obowiązek określony w § 3, a więc nakaz przedstawienia ogólnokrajowej organizacji związkowej sprawy nieuwzględnienia przez pracodawcę zastrzeżeń organizacji zakładowej co do zamierzonego wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, stosuje się tylko wtedy, gdy organizacja zakładowa "wchodzi w skład ogólnokrajowej organizacji związkowej". Obowiązek konsultacji ponadzakładowej obarcza zatem pracodawcę jedynie wobec zastrzeżeń takiej organizacji zakładowej, która jest składową częścią organizacyjnej struktury ogólnokrajowego związku zawodowego. Wspomniany obowiązek nie odnosi się natomiast do organizacji zakładowej stanowiącej samodzielny (odrębny) związek zawodowy, choćby nawet był on członkiem krajowej federacji takich związków. Bez znaczenia jest zatem kwestia, czy i ewentualnie od kiedy Samorządny Niezależny Związek Zawodowy Pracowników Cukrowni "L." przystąpił do Federacji Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Cukrowniczego.

Sąd Najwyższy nie podziela też zarzutu rewizji co do bezzasadności dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Niegrzeczne, nieuprzejme, czy niekulturalne zachowanie pracownika wobec klientów pracodawcy szkodzi bez wątpienia jego interesom zwłaszcza, że dbałość o dobro pracodawcy należy do podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Oceny tej nie podważa fakt, że klient dotknięty słowną agresją pracownika przyjął następnie jego przeprosiny. Takie zachowanie, mogące mieć prawną doniosłość w stosunkach między zainteresowanymi osobami, nie odbiera bowiem pracodawcy kompetencji do wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracownika.

Chybiony jest wreszcie zarzut rewizyjny o wpływie, który na wynik sprawy miało pominięcie w postępowaniu dowodowym wniosku powoda o przesłuchanie świadków mogących wskazać, jaką opinią cieszy się on i cieszył w przeszłości jako pracownik. Sąd pierwszej instancji słusznie bowiem argumentował, że opinie o powodzie, jako

pracownika w ogólności, nie mają znaczenia dla oceny jego konkretnego zachowania, które stało się przyczyną wypowiedzenia.

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 387 KPC orzekł jak w sentencji.

=====