

Wyrok z dnia 3 listopada 1997 r.

I PKN 334/97

W stanie prawnym sprzed 2 czerwca 1996 r. zaniechanie zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, nie należącemu do związku zawodowego, jeżeli organizacja ta wyraziła zgodę na reprezentowanie jego interesów, stanowiło naruszenie art. 38 § 1 KP, także wtedy, gdy o tej zgodzie nie powiadomiła ona pracodawcy.

Przewodniczący SSN: Adam Józefowicz, Sędziowie SN Maria Mańkowska, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 3 listopada 1997 r. sprawy z powództwa Henryka B. przeciwko Zakładom Chemicznym "P." Spółce Akcyjnej w L. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 16 kwietnia 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powód Henryk B. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 16 kwietnia 1997 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację. W pierwszej instancji jego powództwo o przywrócenie do pracy przez Zakłady Chemiczne "P." Spółka Akcyjna w L. zostało oddalone przez Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lublinie wyrokiem z dnia 11 października 1996 r. [...]

W dniu 1 lipca 1994 r. powód zawarł umowę o pracę na czas nie określony ze stroną pozwaną, na podstawie której został zatrudniony na stanowisku dyrektora technicznego w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 23 listopada 1995 r. zarząd spółki (jednoosobowy) wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 29 lutego 1996 r. z powodu braku lojalności wobec zarządu, przy czym jednocześnie zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jeszcze w cza-

się zatrudnienia powód zwrócił się ustnie do zarządu jednej z działających u strony pozwanej zakładowych organizacji związku zawodowego o ochronę jego praw pracowniczych w razie potrzeby. Na posiedzeniu w dniu 12 listopada 1991 r. zarząd zakładowej organizacji Związku Zawodowego Pracowników LZPN "P." w L. postanowił bronić praw pracowniczych Henryka B., jeżeli kiedykolwiek zajdzie taka potrzeba. O fakcie tym ani powód, ani zakładowa organizacja związkowa nie powiadomili ani dyrekcji zakładu, ani zarządu spółki. W dniu wręczenia powodowi wypowiedzenia (23 listopada 1995 r.) pozwany zwrócił się do komórki NSZZ "Solidarność" w Zakładach Chemicznych "P." SA w L. o wyrażenie opinii w sprawie rozwiązania umowy o pracę z powodem z dniem 29 lutego 1996 r., a w dniu 24 listopada 1995 r. - do Związku Zawodowego Pracowników Zakładów Chemicznych "P." SA w L. Obie zakładowe organizacje związkowe stwierdziły, że zostały powiadomione o decyzji zarządu po jej podjęciu i dokonaniu wypowiedzenia, a przy tym pismo do nich skierowane nie zawierało żadnego uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji na tym tle przyjął - a stanowisko to w istocie podzielił Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - że strona pozwana nie miała obowiązku zwracania się do związków zawodowych, zawiadamiając je o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę. Kierownik zakładu pracy nie ma bowiem obowiązku zawiadamiania o tym zamiarze działających w zakładzie pracy organizacji związkowych w sytuacji, gdy pracownik nie zrzeszony w związkach zawodowych nie wskazał do obrony swoich praw zakładowej organizacji związkowej, która wyraziła na to zgodę. W przypadku powoda nie można przyjąć, iż "skutecznie wskazał Związek Zawodowy Pracowników Zakładów Chemicznych "P." SA w L.". Powód bowiem nigdy i w żadnej formie nie poinformował pozwanego, że związek ten podjął się obrony jego praw i interesów.

Sąd drugiej instancji podzielił także ustalenia i ocenę prawną Sądu Pracy zachowania się powoda, które uznane zostało jako uzasadniony powód rozwiązania z nim umowy o pracę. Zdaniem tego Sądu podtrzymywana w toku procesu ocena pracy powoda jako pracownika, "który spóźniał się z przekazywaniem istotnych informacji o procesie produkcji, nie przejawiającego dostatecznej aktywności i docieklivosti, a wręcz beczynnego, a ponadto istotna różnica zdań między stronami, przejawiająca się także w zupełnej rozbieżności w zeznaniach złożonych przed Sądem Pracy oraz napastliwe zachowanie się na rozprawach M.B. wobec T.B.", połączone z wielokrotnym zarzucaniem mu kłamstwa i z próbami oczerniania go w obec-

ności Sądu, "nie dają podstaw do przyjęcia, że jakakolwiek współpraca na tym szczeblu w Spółce mogłaby być dla dobra zakładu pracy w dalszym ciągu kontynuowana". Zwrócono przy tym uwagę, że powód pracował na stanowisku zastępcy dyrektora i w gruncie rzeczy powinien być zatrudniony na podstawie powołania. Do kadry dyrektorskiej należy stosować inne kryteria niż w stosunku do zwykłego pracownika. Podstawowym wymogiem jest wzajemna, bezkonfliktowa współpraca na szczeblu zarządzania zakładem. Skoro zaś takiej współpracy nie było, to należy uznać wypowiedzenie za uzasadnione.

W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w toku procesu strona pozwana wykazała, że zarzuty w stosunku do powoda są uzasadnione. Zaskarżonemu wyrokowi nie można zasadnie postawić zarzutu, iż jego istotne ustalenia pozostają w sprzeczności z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W kasacji postawiony został zarzut naruszenia art. 38 § 1 KP (w następstwie jego błędnej interpretacji) oraz uchybienia przepisom postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 i 2, 328 § 2, 385 KPC. W jej uzasadnieniu w szczególności podniesiono, że Sąd drugiej instancji nie zajął stanowiska w kwestii wykładni, a tym samym także i zastosowania art. 38 § 1 KP. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych błędnie przy tym przyjął, że utrata zaufania do powoda była uzasadniona, gdyż nie znajduje to oparcia w dowodach. Zarząd Spółki nie proponował bowiem powodowi innego stanowiska, w okresie pracy powoda na stanowiskach kierowniczych nie zanotowano jakichkolwiek strat finansowych, powód nigdy nie wkraczał w kompetencje prezesa, nie zatajał przed nim istotnych informacji o procesie produkcji, informował go o szczegółach zamówienia firmy S. Ponadto kasacja zarzuca, iż Sąd drugiej instancji nie zajął stanowiska wobec pominięcia przez Sąd Rejonowy dowodów zawnioskowanych przez powoda (wniosku o przesłuchanie trzech świadków).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji są w części uzasadnione. W kwestii naruszenia art. 38 § 1 KP Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ograniczył się do stwierdzenia, iż nie doszło do uchybienia przepisom prawa materialnego przez jego błędną wykładnię, a przy tym apelacja nie precyzuje, na czym ta błędna wykładnia miałaby polegać. Stanowisko takie trudno uznać za prawidłowe zarówno z procesowego, jak i materialno-prawnego punktu widzenia. W myśl art. 38 § 1 KP. (w brzmieniu przed nowelizacją

dokonaną ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110) o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony kierownik zakładu pracy zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. W literalnym swym brzmieniu przepis ten nie uzależniał obowiązku zakładu pracy powiadomienia zakładowej organizacji związkowej ani od przynależności związkowej, ani też od faktu poinformowania zakładu pracy o tym, czy dany pracownik należy do związku zawodowego i który to jest związek. W nowym brzmieniu tego przepisu wyraźnie natomiast zaznaczono, że tzw. obowiązek konsultacji zachodzi tylko w odniesieniu do zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika. Ponadto w myśl art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) w jego brzmieniu sprzed zmiany wprowadzonej przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. (która znowelizowała także ustawę o związkach zawodowych) pracownik nie zrzeszony mógł wskazać do obrony swych praw pracowniczych wobec pracodawcy zakładową organizację związkową, jeżeli organizacja ta uprzednio wyraziła na to zgodę. Przepis ten nie określał, w jaki sposób powinno następować "wskazanie" zakładowej organizacji związkowej, a w szczególności nie zaznaczał, iż ma ono zostać przekazane ("zaadresowane") pracodawcy. W celu usunięcia powstających na tym tle wątpliwości początkowo projektowano ustanowienie reguły, iż to związek zawodowy ma informować pracodawcę o pracownikach, których praw broni i których reprezentuje (członków związku zawodowego oraz innych pracowników, na reprezentowanie których wyraził zgodę). Ostatecznie jednakże w dodanym (w 1996 r.) do art. 30 ustępie 2¹ ustawy o związkach zawodowych przyjęto zasadę, że w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Przyjęte ostatecznie w 1996 r. rozwiązanie, kierunek zamierzeń projektodawczych (Komisji do Spraw Reformy Prawa Pracy przy Ministrze Pracy i Polityki Socjalnej), w których chodziło o zmianę (przy określonej jego interpretacji) stanu prawnego oraz o to, iż art. 38 § 1 KP. (w poprzednim brzmieniu), odczytywany literalnie, w żadnej mierze nie ograniczał powinności zakładu pracy w zakresie zawiadamiania zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, przemawiają wyraźnie na rzecz tezy, iż obowiązek zakładu pracy przewi-

dziany w tym przepisie nie był uzależniany od tego, czy pracownik przekazał zakładowi pracy określoną informację, lecz jedynie od wyrażenia zgody przez zakładową organizację związkową na reprezentowanie jego praw i w tym sensie jej wskazanie. W konsekwencji należy też uznać, iż zaniechanie przez stronę pozwaną zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej reprezentującej powoda o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę stanowiło naruszenie art. 38 § 1 KP, którego źródłem była wadliwa wykładnia tego przepisu.

Za nietrafne uznać natomiast należy zarzuty kasacji dotyczące naruszenia art. 233 § 1 i 2, art. 328 § 2 i art. 385 KPC. Dokonując oceny wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie przekroczył ram wyznaczonej mu przez ustawodawcę swobody. Słusznie Sąd ten zaakcentował, iż inne są kryteria oceny uzasadnienia wypowiedzenia, gdy dotyczy ono osoby zajmującej stanowisko dyrektorskie, a inne w przypadku tzw. pracowników szeregowych. W przypadku tych pierwszych niezwykle istotną kwestią jest lojalność, zaufanie i zgodna współpraca członków kierownictwa. Stąd też stan rzeczy, w którym tej lojalności, zaufania i współpracy brakuje, jest ze wszech miar niepożądany, a w związku z tym do pewnego stopnia na dalszy plan musi zejść to, czy stan ten i w jakim stopniu został wywołany (zawiniony) przez danego członka kierownictwa zakładu pracy. W tym zakresie za nadal w pełni aktualną należy uznać myśl wyrażoną w tezie wytycznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 z. 11 poz. 164), że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie w tym znaczeniu, że powinno to prowadzić do poszerzenia skali możliwości rozwiązywania umów o pracę z tymi pracownikami. Przy takich też założeniach powinny być w sprawie gromadzone dowody, gdyż nie idzie w niej o wyjaśnienie wszelkich możliwych (podnoszonych lub nie podnoszonych przez strony) wątpliwości, lecz tylko tych, które są istotne z uwagi na rzeczywisty przedmiot sporu, a tego zaś nie można odrywać od jego materialnoprawnej podstawy, w tym wypadku od sposobu rozumienia "uzasadnienia" wypowiedzenia w odniesieniu do osoby zatrudnionej na stanowisku dyrektorskim. Przedmiotem dowodu są bowiem fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 KPC), a nie wszelkie możliwe fakty. Ta ogólna dyrektywa wyznacza także sposób podejścia do zgłaszanych przez strony wniosków o przesłuchanie świadków. Słusznie więc Sąd pierwszej instancji uznał, że przesłuchiwać należy tylko tych świadków, których zeznania mogą

mieć jakieś istotniejsze znaczenie dla wyjaśnienia kwestii, czy doszło do utraty zaufania wobec powoda i czy przełożony jego zachowanie oceniał jako nielojalne, natomiast pominąć należało wyjaśnienia i zeznania ewentualnych (wnioskowanych przez powoda) świadków (przesłuchania ich powód nie domagał się przy tym już na rozprawie przed Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych), którzy z uwagi na stan swojej wiedzy nie mogli dostarczyć informacji istotnych z tego i tylko z tego właśnie punktu widzenia. Sąd ten w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku co prawda nie ustosunkował się wprost do zarzutu apelacji dotyczącego pominięcia dowodu ze świadków - co jest pewnym uchybieniem - ale pośrednio jednak uznał go za chybiony, generalnie oceniając jako prawidłowy tok postępowania dowodowego przed Sądem Pracy. Uchybienie to w istocie polega przy tym na mankamentach uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji i nie jest tej miary, iż za słuszny należałoby uznać zarzut kasacji naruszenia przepisów postępowania, które samo w sobie mogłoby stanowić podstawę uchylecia zaskarżonego wyroku. Innymi słowy, wskazany brak uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie stanowi obrazy przepisów postępowania (art. 388 § 1 KPC w związku z art. 391 KPC), która mogła mieć wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 KPC).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹⁸ § 1 KPC oraz art. 108 § 2 KPC w związku z art. 393¹³ KPC orzekł jak w sentencji.

=====