

Wyrok z dnia 26 stycznia 2000 r.

I PKN 491/99

Niewskazanie w kasacji naruszenia przepisów prawa materialnego określających zasady współdziałania pracodawcy z zakładowymi strukturami związkowymi w indywidualnych sprawach pracowniczych powoduje, że Sąd Najwyższy nie ocenia zachowania przez pracodawcę trybu związkowej konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2000 r. sprawy z powództwa Wiesława C. przeciwko Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej o przywrócenie do pracy, wyrównanie wynagrodzenia dotyczącego dodatku służbowego, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 3 lutego 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 3 lutego 1999 r. oddalił apelację powoda Wiesława C. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Warszawy-Pragi z dnia 4 listopada 1998 r. [...], oddalającego jego powództwo przeciwko Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej o przywrócenie do pracy i wyrównanie dodatku służbowego. W sprawie tej ustalono, że powód był początkowo zatrudniony w Gospodarstwie Pomocniczym Kancelarii Prezydenta RP, a przed zwolnieniem pracował na stanowisku Naczelnika Wydziału Intendentury i Zaopatrzenia. W dniu 3 stycznia 1994 r. strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę z powodu nierzetelnej i nieterminowej realizacji zadań oraz źle układającej się współpracy powoda z Naczelnikiem Wydziału Technicznego. Zamiar wypowiedzenia nie był poddany związkowej konsultacji w trybie art. 38 KP. Z tego

powodu Sąd pierwszej instancji wyrokiem z dnia 21 listopada 1995 r. przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej oraz zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Wyrok ten został uchylony do ponownego rozpoznania przez Sąd drugiej instancji, który w uzasadnieniu orzeczenia z dnia 23 maja 1996 r. uznał, że strona pozwana nie miała obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w trybie art. 38 KP, gdyż w Kancelarii Prezydenta nie działał ówczesnie żaden związek zawodowy. Wprawdzie w Gospodarstwie Pomocniczym, powiązanim z działaniem Kancelarii Prezydenta, funkcjonowała Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność”, do której przyjmowano także pracowników Kancelarii, jednakże w 1993 r. zapadła uchwała o rozwiązaniu tej struktury związkowej. Następnie w dniu 21 października 1993 r. podjęto uchwałę o utworzeniu nowej zakładowej organizacji związkowej oraz uchwałę o powołaniu Komitetu Założycielskiego, który nie poinformował o tym zdarzeniu regionalnych władz NSZZ „Solidarność” ani nie podjął działalności związkowej. W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał zarzut nieprzeprowadzenia konsultacji związkowej wypowiedzenia powodowi umowy o pracę za nieuzasadniony oraz nakazał dokonanie merytorycznej oceny zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 4 listopada 1998 r. oddalił powództwo, argumentując, że dodatkowe dokumenty związkowe nie zawierały nowych okoliczności w sprawie funkcjonowania związków zawodowych w Kancelarii Prezydenta RP, a ponadto w zakresie zarzutu braku związkowej konsultacji wypowiedzenia powodowi umowy o pracę uznał się za związany ustaleniami i oceną zawartą w wyroku Sądu drugiej instancji z dnia 23 maja 1996 r.

Natomiast merytoryczna ocena przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę potwierdziła zasadność rozwiązania z powodem stosunku pracy w tym trybie. Sąd ten uznał, że potwierdziły się zarzuty nieterminowej i nierzetelnej realizacji powierzonych zadań oraz złej współpracy z innymi pracownikami stawiane powodowi, który nie miał właściwych kwalifikacji do zajmowanego stanowiska, sprawował niepełny nadzór nad podwładnymi pracownikami, w podległych mu magazynach panował bałagan i stwierdzono w nich superaty, powód zmieniał terminy przejęcia rozliczeń rozmów telefonicznych, a także przerzucał wykonanie swoich powinności na innych naczelników. Te zarzuty uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę powodowi zajmującemu samodzielne stanowisko pracy, na którym praca podlega ostrzejszym kryteriom oceny.

Oddalając apelację powoda Sąd drugiej instancji ustalił, że w dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę u strony pozwanej nie funkcjonowała struktura związkowa, która byłaby legitymowana do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych, a także powołał się na związanie w tej kwestii taką samą oceną prawną i wskazówkami co do dalszego postępowania zawartymi w poprzednim wyroku Sądu drugiej instancji (art. 386 § 2 KPC). Dalej uznał, że nieterminowe i nierzetelne realizowanie pracowniczych powinności przez powoda oraz brak nadzoru nad podwładnymi i nieumiejętność współpracy z przełożonymi uzasadniały wypowiedzenie mu umowy o pracę. Równocześnie zmiana sposobu obliczania dodatku służbowego z „kwotowego” na „procentowy”, która nie wpływała na jego wysokość, nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego.

W kasacji powoda podniesiono zarzuty naruszenia prawa materialnego „polegające na przyjęciu przez Sąd Orzekający drugiej instancji, jakoby pracodawca w dacie sporządzenia wypowiedzenia nie miał obowiązku konsultacji ze związkami zawodowymi, a także przez ustalenie, że pracodawca nie miał w tym czasie obowiązku podania przyczyn dla których nastąpiło wypowiedzenie” oraz naruszenie art. 316 § 1 KPC i 244 KPC „poprzez wydanie wyroku bez uwzględnienia oczywistych dowodów-dokumentów potwierdzających istnienie związków zawodowych w zakładzie pracy w dacie złożenia wypowiedzenia”. Zdaniem skarżącego Sąd drugiej instancji bezpodstawnie przyjął, że u strony pozwanej w ogóle nie został utworzony związek zawodowy, dlatego miała ona obowiązek skonsultowania z nim wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, którego powinna poinformować o przyczynach rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Zgodnie z art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, które wytyczają wskazane w skardze kasacyjnej podstawy kasacji oraz ich uzasadnienie (art. 393¹ i 393³ KPC). Podniesiony w kasacji zarzut naruszenia prawa materialnego nie spełniał tych wymagań, albowiem pełnomocnik skarżącego nie wskazał naruszenia jakichkolwiek konkretnych przepisów prawa materialnego, jakie w jego ocenie miał naruszyć Sąd drugiej instancji przy wydaniu zaskarżonego wyroku. Związanie Sądu Najwyższego granicami kasacji powoduje, że postawiony zarzut naruszenia nieokreślonych przepisów prawa materialnego nie mógł być w ogóle

przedmiotem weryfikacji kasacyjnej. Sąd Najwyższy nie ma obowiązku do domyślenia się jakie konkretnie przepisy prawa materialnego miały być naruszone w ocenie skarżącego, wyłącznie którego obciąża powinność dokładnego określenia zarzutu naruszenia konkretnych przepisów prawa materialnego. Zresztą nie wykraczało to poza możliwości lub kompetencje profesjonalnego pełnomocnika procesowego (art. 393² § 1 KPC), zwłaszcza że Sąd drugiej instancji miał na uwadze dyspozycje zawarte w art. 23² i art. 38 KP oraz art. 7 i 30 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), które analizował w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, dokonując przeglądu orzecznictwa sądowego w zakresie procedur związkowej konsultacji w indywidualnych sprawach pracowniczych, ale pełnomocnik skarżącego nie sformułował zarzutu naruszenia żadnego z tych przepisów prawa materialnego. Dlatego niewskazanie w kasacji zarzutu naruszenia konkretnych przepisów prawa materialnego dotyczących współdziałania pracodawcy z zakładowymi strukturami związkowymi w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy powodowało, że Sąd Najwyższy nie badał zasadności kasacyjnego zarzutu niezachowania trybu związkowej konsultacji wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Z tych samych przyczyn Sąd Najwyższy pominął zarzut nieprawidłowego jakoby ustalenia przez Sąd drugiej instancji, że pozwany pracodawca nie miał obowiązku podania powodowi przyczyn wypowiedzenia mu umowy o pracę w dniu 3 stycznia 1994 r., niezależnie od tego, iż dopiero art. 30 § 4 KP, w brzmieniu obowiązującym od dnia 2 czerwca 1996 r., przewiduje taką powinność pracodawcy, a Sąd drugiej instancji wykazał istnienie uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, której skarżący w żaden sposób nie podważał w kasacji.

Chybiony okazał się zarzut naruszenia art. 316 KPC, ponieważ Sąd drugiej instancji miał na uwadze stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy i prawidłowo wskazał, że był związany, mieszczącą się w sferze wykładni i stosowania prawa, oceną prawną zawartą w poprzednim wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 23 maja 1996 r. co do braku obowiązku pozwanego pracodawcy konsultacji zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (art. 386 § 6 KPC). Zresztą, jak to już wyżej podkreślono, brak wskazania w kasacji zarzutu naruszenia konkretnych przepisów prawa materialnego dotyczących obowiązku zachowania trybu związkowej konsultacji wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i tak wyłączał tę kwestię spod kasacyjnej kontroli Sądu Najwyższego.

Mając powyższe na uwadze kasację należało oddalić na podstawie art. 393¹²
KPC.

=====