

Wyrok z dnia 22 września 2000 r.

I PKN 30/00

1. Nie może być uwzględniona kasacja nie kwestionująca zastosowania przez sąd drugiej instancji wszystkich przepisów, które według jego ustaleń zostały naruszone przy wypowiedzeniu umowy o pracę.

2. Motywy zastrzeżeń zgłoszonych przez zakładową organizację związkową (art. 38 § 2 KP) nie muszą odnosić się do podanej przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 38 § 1 KP).

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 września 2000 r. sprawy z powództwa Elżbiety S. przeciwko Specjalnemu Ośrodkowi Szkolno-Wychowawczemu w N. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 11 października 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 200 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W imieniu pozwanego Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w N. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 11 października 1999 r. [...], którym zmieniono wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Choszcznie z dnia 7 lipca 1999 r. [...] i przywrócono powódkę Elżbietę S. do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach.

Sąd Pracy oddalając powództwo Elżbiety S. oparł się na ustaleniu, iż powódka pracowała w pozwanym Ośrodku od 15 lat jako wychowawca internatu mając ukończone studium pedagogiczne. Studia uniwersyteckie ukończyła w 1999 r. uzyskując

tytuł magistra pedagogiki specjalnej. Sąd ten relacjonując zeznania przesłuchanych w sprawie świadków B., M., B. i dyrektora pozwanego Ośrodka ustalił, że powódka nie współpracowała z drugą wychowawczynią opiekującą się grupą dziewcząt, innej wychowawczyni nie udzieliła pomocy we wprowadzeniu w sprawy grupy, stosowała reżym i miała nadmierne wymagania wobec wychowanków, co wywoływało u nich strach, a jednocześnie wysługiwała się starszymi wychowankami w opiece nad młodszymi. Nagłośniła niesprawdzoną relację wychowanki o jej rzekomych kontaktach seksualnych z innym wychowankiem, „co odbiło się na chłopcu”. Mimo zwolnienia lekarskiego (od 1 września 1998 r. do 1 kwietnia 1999 r.) powódka brała udział w radzie pedagogicznej, pozostając w opozycji do innych nauczycieli, a w szczególności wobec dyrektora, nie potrafiła współpracować z gronem pedagogicznym i rodzicami wychowanków. Streszczając zeznania świadków K. i Ko. oraz samej powódki Sąd Pracy ustalił, że współpraca z powódką układała się wzorowo, że była ona pracownikiem chwalonym, stawianym za wzór, sumiennym, wrażliwym i oddanym dzieciom, które wdrażała do obowiązków związanych z higieną, wykorzystując spontaniczną chęć starszych dzieci do pomocy młodszym wychowankom. To ona ujawniła fakty bicia dzieci przez nauczycieli zaprzyjaźnionych z dyrektorem. Na radach pedagogicznych podnosiła problemy niewygodne dla dyrektora, co doprowadziło do wypowiedzenia. Szykanowanie powódki wiąże się też z faktem działalności męża powódki w Związku Nauczycielstwa Polskiego oraz z pismami kierowanymi przez nią i jej męża do różnych instytucji w sprawie bicia dzieci. Oceniając wiarygodność dowodów Sąd Pracy przymiotem tym obdarzył zeznania świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną, stwierdzając, iż świadek Ko. nie jest wiarygodna bowiem także otrzymała wypowiedzenie, zaś świadek K. faktycznie z powódką nie pracował. Sąd Pracy stwierdził, że powódka nie uzyskała mianowania z mocy prawa bowiem posiadała kwalifikacje uprawniające ją do nauczania w szkole podstawowej, a nie w takiej placówce jaką jest pozwany Ośrodek. Właściwe kwalifikacje uzyskała dopiero z momentem ukończenia studiów. Oznacza to, iż jej stosunek pracy nie jest stosunkiem z mianowania, a jego źródłem jest umowa o pracę. Bezpodstawny okazał się przy tym zarzut naruszenia zasad konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi. Skoro w pozwanym Ośrodku działa jedynie ognisko ZNP, które zgodnie ze statutem tego związku nie jest zakładową organizacją związkową, strona pozwana nie miała obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową (art. 28 ust. 1 pkt 2 statutu ZNP, art. 23² KP). Oceniając wypowiedzenie jako meryto-

rycznie uzasadnione Sąd pierwszej instancji stwierdził, że strona pozwana prawidłowo oceniła pracę powódki, uznając ją za osobę konfliktową, nie umiejącą współpracować z innymi wychowawcami, mającą złe podejście do wychowanków narażające ich na stresy wskutek nadmiernych wymagań i pedanterii.

Rozpoznając apelację powódki Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że zakładową (międzyzakładową) organizacją związkową w rozumieniu przepisów prawa pracy i ustawy o związkach zawodowych jest oddział ZNP, którego władzą wykonawczą jest zarząd. Jego zdaniem, Sąd Pracy zasadnie przyjął, iż powódka nie jest nauczycielem mianowanym, gdyż nie można uznać, by mianowanie uzyskała z mocy prawa. Wobec tego, że Karta Nauczyciela nie precyzuje wymogów formalnych wypowiedzenia umowy o pracę nauczycielowi, a także trybu konsultacji związkowej, mają w tym zakresie zastosowania przepisy Kodeksu pracy, między innymi art. 30 § 3 i 4 KP oraz art. 38 KP. Przewidziany w art. 30 § 4 KP obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia oznacza konieczność wskazania rzeczywistej i skonkretyzowanej przyczyny rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Sąd Pracy całkowicie pominął w swym rozstrzygnięciu okoliczność, iż podana w piśmie z dnia 8 kwietnia przyczyna: "fakty naruszania przez pracownika obowiązków pracowniczych", nie spełnia wymogów art. 30 § 4 KP. W tym zakresie Sąd drugiej instancji wskazał, że w wyroku z dnia 1 października 1997 r. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż podanie w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę zarzutu niewywiązywania się z obowiązków nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy (I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Również w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98 (OSNAPiUS nr 21/99 – wkładka) Sąd Najwyższy stwierdził, iż naruszeniem art. 30 § 4 KP jest zarówno niewskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy, jak i ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy. Wymóg skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia w rozpoznawanej sprawie nie został więc dochowany, co jest równoznaczne ze stwierdzeniem naruszenia wymaganego trybu postępowania, tj. art. 30 § 4 KP, prowadzącym do zastosowania art. 45 § 1 KP.

W zakresie zarzutu związanego z naruszeniem trybu konsultacji Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że pozbawiony podstaw prawnych jest pogląd, iż skoro art. 23² KP nakłada na pracodawcę obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia tylko z zakładową organizacją związkową (a za taką w świetle statutu nie można uznać działającego w pozwanym Ośrodku ogniska ZNP), to dyrektor pozwanego Ośrodka nie miał obowiązku konsultacji z oddziałem ZNP, czyli ze strukturą

międzyzakładową. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) w art. 34 uregulowała kompetencje międzyzakładowej organizacji związkowej w sprawach pracowniczych, zrównując ją z zakładową organizacją związkową. Analiza statutu ZNP wskazuje, że struktura tego związku jako najniższe ogniwo wymienia ognisko, zaś przymiotem zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych obdarzony został oddział, którego organem wykonawczym jest zarząd (art. 16 ust.1 i 2 oraz art. 23 ust. 1 statutu). Najwyższym organem wykonawczym ZNP jest Zarząd Główny posiadający uprawnienia ogólnokrajowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów prawa pracy (art. 23 ust. 1 i art. 40 ust. 1 i 2 statutu). Gdy w zakładzie pracy działa jedynie najniższa struktura ZNP, tj. ognisko, kierownika zakładu pracy obciąża obowiązek „konsultacji” (art. 38 KP) ze strukturą związkową usytuowaną poza zakładem pracy, tj. zarządem oddziału (jako swoistego rodzaju organizacją międzyzakładową), a w razie jego umotywowanych zastrzeżeń zgłoszonych w wymaganym terminie, obowiązek zwrócenia się do Zarządu Głównego ZNP jako ogólnokrajowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 38 § 3 i 4 KP. Zdaniem Sądu drugiej instancji, pogląd Sądu Pracy, że w sytuacji działania u strony pozwanej jedynie ogniska brak było obowiązku konsultacji, jest nieuprawniony. Godziłby on w obowiązujące przepisy, a w praktyce prowadziłoby do pozbawienia ochrony związkowej członków ZNP zatrudnionych w małych placówkach oświatowych i naruszał zasadę powszechności konsultacji w stosunku do pracowników zrzeszonych w związku zawodowym (art. 7 ust. 2 i art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). W rozpoznawanej sprawie bezsporne było, iż powódka jest członkiem ZNP. Dyrektor strony pozwanej na rozprawie apelacyjnej stwierdził, że zamiar wypowiedzenia jej umowy o pracę konsultował z ogniskiem i była to jedyna konsultacja jakiej dokonał. Stoi to w sprzeczności z pismem Zarządu Oddziału z dnia 26 marca 1999 r., który w odpowiedzi na pismo dyrektora z dnia 24 marca 1999 r. sprzeciwia się zamiarowi wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Treść tego pisma wskazuje, że konsultacja była prowadzona nie z ogniskiem, ale z oddziałem. Dyrektor pozwanego Ośrodka zwracając się do Zarządu Oddziału wyczerpał tryb konsultacji pierwszego stopnia. Nie został natomiast „wdrożony” tryb przewidziany w art. 38 § 3 KP. Odpowiedź Zarządu Oddziału wyrażała bowiem zarówno sprzeciw wobec planowanej decyzji jak i zawierała uzasadnienie spełniające wymóg „umotywowanych zastrzeżeń”. Dyrektor zobowiązany był więc do wystąpienia o zajęcie stanowiska przez Zarząd Główny

ZNP. Uchybienie w zakresie konsultacji zamiaru wypowiedzenia, podobnie jak i uchybienie w zakresie niesprecyzowania jego przyczyny, stanowi podstawę do orzeczenia o przywróceniu powódki do pracy.

W skardze kasacyjnej zaskarżonemu nią wyrokowi postawiono zarzut błędnej wykładni art. 38 § 2 i 3 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie została uwzględniona gdyż nie zawiera usprawiedliwionych podstaw. Sąd drugiej instancji orzeczenie swoje oparł na stwierdzeniu, że dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę dotknięte było dwoma wadami, a mianowicie brak było w oświadczeniu woli strony pozwanej należytego sprecyzowania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, przez co naruszało ono art. 30 § 4 KP, a ponadto strona pozwana nie przeprowadziła tzw. konsultacji z właściwymi organami związków zawodowych zgodnie z wymaganiami wynikającymi z art. 38 § 2 i 3 KP. Każde z tych uchybień samo w sobie uzasadnia uwzględnienie roszczeń przewidzianych w art. 45 KP, gdyż stanowią one każde z osobna naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Skarga kasacyjna ogranicza się do zakwestionowania wyroku Sądu drugiej instancji tylko z tego powodu, iż Sąd ten niewłaściwie zinterpretował art. 38 § 2 i 3 KP i w następstwie tego – choć tego w kasacji wyraźnie się nie stwierdza – przepisy te wadliwie zastosował. Oznacza to zaś, że skarga ta już tylko z tego powodu nie mogła zostać uwzględniona. Jeżeli według ustaleń zawartych w zaskarżonym kasacją wyroku wypowiedzenie dotknięte jest kilkoma wadami, stanowiącymi naruszenie kilku przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, a kasacja ogranicza się do zakwestionowania zastosowania przez sąd drugiej instancji tylko niektórych z nich (nie kwestionuje zastosowania ich wszystkich), to nie może zostać ona uwzględniona. W kasacji nie zakwestionowano ustalenia Sądu drugiej instancji, że przyczyna wypowiedzenia podana w oświadczeniu woli strony pozwanej była zbyt ogólnikowa i tym samym złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę naruszało art. 30 § 4 KP. To zaś oznacza, że wyrok Sądu drugiej instancji już tylko z tego powodu musi być uznany za odpowiadający prawu. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), które wyznaczone są głównie przez sposób ujęcia w niej podstaw kasacyjnych (przez które pojmuję się konkretne przepisy prawa, zastosowanie których jest podważane w kasacji) oraz ich uzasadnienie

(art. 393³ KPC). Niezależnie od tego należy stwierdzić, że kasacyjny zarzut naruszenia art. 38 § 2 i 3 KP, sprowadzający się do tego – co wynika z uzasadnienia kasacji – że Sąd drugiej instancji zbyt rozciągliwie pojmuje występujący w art. 38 § 2 KP zwrot „umotywowane zastrzeżenia”, w ocenie Sądu Najwyższego nie jest uprawniony. W myśl tego przepisu zastrzeżenia organu związkowego mają być umotywowane, co należy rozumieć w ten sposób, iż organ ten powinien wyjaśnić, dlaczego zgłasza zastrzeżenia wobec zamierzonego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Ustawa nie określa bliżej, co należy pojmować przez „umotywowanie”, a to oznacza, iż pozostawia w tym zakresie margines swobody organowi związkowemu, co do wagi, słuszności, prawdziwości, ogólności, logiczności, zakresu i sposobu przedstawienia motywów zgłoszonych zastrzeżeń. Stąd też Sąd Najwyższy nie podziela oceny wnoszącego kasację, że wypowiedź Zarządu Oddziału: „zdaniem Zarządu Oddziału ZNP podjęte przez Pana Dyrektora działania są kolejnym przejawem dyskryminowania i zastraszania pracownika ZNP”, nie spełnia ustawowego wymagania „umotywowanych zastrzeżeń”. Motyw zgłoszonego zastrzeżenia wobec zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę powódce jest bowiem w stanowisku Zarządu Oddziału wyraźnie sformułowany. Z art. 38 § 2 KP nie wynika zaś, by motywy zgłoszonych zastrzeżeń musiały korespondować z przyczyną podaną przez pracodawcę, jako uzasadniającą zamierzone przez niego wypowiedzenie umowy o pracę. Motywy zastrzeżeń wobec wypowiedzenia mogą bowiem dotyczyć różnych okoliczności związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę, w tym także takich, jak sprzeczność – w ocenie organu związkowego – zamierzonego wypowiedzenia z przepisami o wypowiedaniu umów o pracę (np. z przepisem przewidującym w danym przypadku szczególną ochronę przed wypowiedzeniem).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====