

Wyrok z dnia 11 stycznia 2001 r.

I PKN 186/00

Na pracodawcy nie ciąży obowiązek zwrócenia się o informację o pracowniku korzystającym z obrony (art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854), jeżeli z uwagi na brak u tego pracodawcy zakładowej organizacji związkowej związku zawodowego, do którego ten pracownik należy, nie jest on reprezentowany przez taką organizację.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 stycznia 2001 r. sprawy z powództwa Ryszarda S. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowej Komunikacji Samochodowej w L. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 16 grudnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e

W imieniu pozwanego Przedsiębiorstwa PKS w L. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 16 grudnia 1999 r. [...], którym oddalono jego apelację od orzeczenia Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Lipnie z dnia 28 maja 1999 r. [...].

Sąd Pracy przywrócił powoda Ryszarda S. do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, pod warunkiem zgłoszenia gotowości świadczenia pracy w terminie 7 dni. Z jego ustaleń między innymi wynika, iż powód zatrudniony był w pozwanym Przedsiębiorstwie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, na różnych stanowiskach pracy, początkowo na stanowisku kie-

rowcy, robotnika magazynowego, a następnie pracownika magazynowego i brygadzysty. Pismem z dnia 8 kwietnia 1999 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako jego przyczynę rażące niedopełnienie obowiązków służbowych brygadzysty stacji paliw, polegające w szczególności na tym, że: „1. w okresie od 23 października 1997 r. do 31 stycznia 1998 r. dopuścił do sprzedaży podmiotowi gospodarczemu Z.Ż. paliwa na kwotę 26.607,96 złotych wbrew postanowieniu umowy zawartej z tymże, co spowodowało, iż przedsiębiorstwo w ogóle nie otrzymało zapłaty za to paliwo, 2. nie przestrzegając terminowości wystawienia faktur za to sprzedane paliwo, 3. samowolnie ustalał na fakturach inne terminy płatności niż to wynikało z umowy, 4. nie wstrzymał po dacie 20 stycznia 1998 r. dalszej sprzedaży paliwa temu podmiotowi, mimo, iż powiadomiony został o niuregulowaniu faktur od października 1997 r., czym naraził przedsiębiorstwo na szkodę poprzez pozbawienie go bieżącego dysponowania należnościami za wydane paliwo.” Po przeanalizowaniu wskazanych przyczyn wypowiedzenia i skonfrontowaniu ich z poczynionymi ustaleniami faktycznymi Sąd Pracy doszedł do przekonania, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było nieuzasadnione i w konsekwencji tego przywrócił go do pracy.

Natomiast Sąd drugiej instancji oddalając apelację przyjął, że strona pozwana z naruszeniem przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 38 KP i art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) podjęła „zaskarżone oświadczenie woli z dnia 8 kwietnia 1998 r., złożone powodowi również dnia 8 kwietnia 1998 r.”. Przyjmując takie stanowisko Sąd ten w szczególności podniósł, że zgodnie z art. 38 § 1 KP pracodawca o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Strona pozwana uważała, że była zwolniona z obowiązku konsultacji wypowiedzenia ze związkami zawodowymi, gdyż powód należał do organizacji związkowej „Solidarność 80”, a w zakładzie pracy były dwa ogniwa tego związku w L. i w R. „Pozwane Przedsiębiorstwo mające siedzibę w L. jest jednozakładowe.” To powoduje, że żadne ogniwo tego związku nie ma cech organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych. W chwili wręczania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę dyrektor strony pozwanej uważał, że powód nie jest członkiem żadnej organizacji związkowej i konsultacji nie przeprowadzał. Powołał się przy tym na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w

uchwale z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95 (OSNAPiUS 1996 nr 23, poz. 353), z której wynika, iż zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, która jako jedyna organizacja tego związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy (art. 3 KP). W uzasadnieniu tej uchwały między innymi podniesiono, że jedyną sankcją istnienia kilku ogniw traktowanych przez związek zawodowy za zakładowe organizacje związkowe jest to, że żadna z takich organizacji nie może być w rzeczywistości za taką uznawana, w rozumieniu stosownych przepisów prawa pracy. Inaczej mówiąc, istnienie kilku ogniw tego samego związku zawodowego w jednym zakładzie pracy, traktowanych przez ten związek jako struktury zakładowe, oznacza, że w istocie w tym zakładzie nie istnieje żadna zakładowa organizacja związkowa. Uznanie, że w jednym zakładzie pracy może działać wiele zakładowych organizacji związkowych tego samego związku zawodowego powodowałoby niemożliwe do zaakceptowania skutki. U strony pozwanej działa jednak nie tylko NSZZ „Solidarność 80”, działały u niej Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Kierowców Autobusowych (obejmująca pracowników zarówno R. jak i L.) oraz Komisja Związków Zawodowych Pracowników PKS (która obejmowała pracowników L. i R.) oraz dwie Komisje NSZZ „Solidarność” i NSZZ „Solidarność 80”. Dyrektor pozwanego Przedsiębiorstwa przed podjęciem decyzji nie zwracał się do żadnego związku zawodowego, czy nie podejmie się on obrony powoda, uznając, że konsultacja nie jest potrzebna, skoro powód należał do jednej z dwóch Komisji Zakładowych NSZZ „Solidarność 80” (nie istniała natomiast żadna zakładowa organizacja związkowa „Solidarność 80”).

Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że z uwagi na istnienie Komisji NSZZ „Solidarność 80”, przy występowaniu u strony pozwanej jeszcze innych związków zawodowych („nie można było uznać za istniejącego związku NSZZ „Solidarność 80” z uwagi na dwa jego ogniwa - L. i R. - w jednozakładowym przedsiębiorstwie”), powinna ona z własnej inicjatywy zwrócić się do pozostałych organizacji związkowych o informację o pracownikach korzystających z ich obrony „i dopiero nie udzielenie takiej informacji przez zakładową organizację związkową w ciągu pięciu dni zwalniałoby pracodawcę od obowiązku współdziałania z nią w sprawie dotyczącej pracownika - art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych”. Nie ulega wątpliwości, że w rozpoznawanej sprawie pracodawca nie uczynił zadość

temu obowiązkowi, czego nie wziął pod uwagę Sąd pierwszej instancji. Stanowi to naruszenie przepisu prawa materialnego art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. To uchybienie formalne stanowi przy tym naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę i uzasadnia żądanie pracownika przywrócenia do pracy.

Kasacja zarzuca naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 38 KP oraz art. 23² KP w związku z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja ma usprawiedliwioną podstawę i dlatego została uwzględniona. W myśl art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków. Reguła ta pozostaje w zgodzie z inną zasadą, a mianowicie z postanowieniem, że w sprawach indywidualnych stosunków pracy związek zawodowy reprezentuje prawa i interesy swoich członków, przy czym na wniosek pracownika nie zrzeszonego może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy (art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Podobną regułą formuluje również art. 23² KP, przewidując obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym. Oznacza to, że jeżeli pracownik należy do związku zawodowego w sprawach z jego stosunku pracy może być on reprezentowany tylko przez organizację związkową, do której należy. Słusznie przy tym w uzasadnieniu kasacji podkreśla się, że w art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych mowa jest o reprezentowaniu pracownika przez organizację związkową, a nie przez zakładową organizację związkową, o której mowa jest między innymi w art. 30 ust. 2 i ust. 2¹ tej ustawy. Przewidziane w art. 38 ust. 1 KP wymaganie współdziałania czy tzw. konsultacji (ściśle zaś powinność zawiadomienia na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę) odniesione zostało do reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Jeżeli więc takiej organizacji w ogóle nie ma lub mimo istnienia nie reprezentuje ona pracownika, to pracodawca jest zwolniony z przeprowadzania konsultacji i tym samym nie może naruszyć art. 38 KP. Innymi słowy, jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez (jakąkolwiek) zakładową organizację związkową to na pracodawcy nie ciąży obowiązek konsultacji przewidziany w

art. 38 KP. Mając to na uwadze należy dokonywać wykładni art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, który stanowi, 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, przy czym nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Przewidziany w tym przepisie obowiązek zwrócenia się o informację o pracownikach korzystających z obrony nie dotyczy pracowników, którzy nie są reprezentowani przez zakładową organizację związkową, a tak jest w przypadku powoda, który wprawdzie należy do związku zawodowego (do „Solidarności 80”) ale jednocześnie nie jest reprezentowany przez jej zakładową organizację związkową, gdyż taka organizacja w pozwanym Przedsiębiorstwie nie istnieje. Co do tej ostatniej kwestii Sąd Najwyższy w niniejszym składzie - podobnie jak i Sąd drugiej instancji - podziela stanowisko wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 1996 r. gdyż u danego pracodawcy może istnieć tylko jedna zakładowa organizacja związkowa określonego związku zawodowego. Jako członek „Solidarności 80” powód nie może być reprezentowany przez inny związek zawodowy (zakładową organizację związkową innego związku), ani też nie ma do niego zastosowania zasada fakultatywnej reprezentacji związkowej przewidziana dla pracowników, którzy nie należą do żadnego związku zawodowego. Skoro powód nie jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową, bo jego związek zawodowy takiej organizacji w jego Przedsiębiorstwie nie posiada, a jednocześnie z uwagi na jego przynależność do tego związku wykluczona jest możliwość reprezentowania go przez zakładową organizację związkową innego związku zawodowego, to wobec tego strona pozwana nie była zobowiązana do przeprowadzenia konsultacji w trybie art. 38 KP, bo konsultacji tej nie miała z kim prowadzić. Nie naruszyła też przy tym przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, w sposób uzasadniający roszczenia pracownika, bo wprawdzie w przepisie tym mowa jest o obowiązku zwrócenia się o informację o pracownikach korzystających z obrony, ale gdy do realizacji tej powinności nie dojdzie, a jednocześnie okaże się, iż pracownik w danym przypadku nie jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową, to brak jest podstaw do uznania, że naruszony został przepis art. 38 KP i tym samym przepisy o wypowiedaniu umowy o pracę w pojęciu art. 45 § 1 KP. Konsekwencją unormowania ustanowionego w art. 30

ust. 2¹ o związkach zawodowych jest tylko to, iż pracodawca, który nie zwrócił się o stosowną informację nie może tłumaczyć się tym, że nie przeprowadził konsultacji przewidzianej w art. 38 KP dlatego, iż nie wiedział, że pracownik korzysta z obrony zakładowej organizacji związkowej (nie został o tym poinformowany przez pracownika, czy też przez związek zawodowy), jeżeli w rzeczywistości dany pracownik - mimo niewiedzy pracodawcy - z określonego tytułu był reprezentowany przez określoną zakładową organizację związkową. Innymi słowy, przepis ten choć używa określenia „obowiązany jest” w gruncie rzeczy ma na celu jedynie przerzucenie na pracodawcę ciężaru ustalenia, czy pracownik ma reprezentującą go zakładową organizację związkową, przy założeniu, że w razie zaniechania zwrócenia się o informację i mylnego przeświadczenia, że pracownik nie jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową, będzie musiał ponieść tego konsekwencje, wynikające z uznania wypowiedzenia umowy o pracę za wadliwe. Obowiązek zwrócenia się o informację jest subsydiarny (jest funkcjonalnie zależny) w stosunku do obowiązku przewidzianego w art. 38 KP, bo skoro w określonej sytuacji pracodawca nie ma powinności zwracania się do zakładowej organizacji związkowej, bo pracownik („obiektywnie”) nie jest reprezentowany przez taką organizację, to naruszenie powinności z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie może być kwalifikowane jako naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę rodzące roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Co więcej, w sytuacji - a sytuacja taka zachodzi w niniejszej sprawie - w której pracodawca wie, że pracownik nie jest i nie może być reprezentowany przez zakładową organizację związkową, bo związek zawodowy, do którego on należy nie ma u tego pracodawcy zakładowej organizacji związkowej, należy przyjąć, iż nie ma on powinności zwracania się do pozostałych związków zawodowych zgodnie z wymaganiem przewidzianym w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Warto zwrócić uwagę, że w myśl tego przepisu powinność zwrócenia się o informację o pracownikach korzystających z obrony dotyczy zakładowej organizacji związkowej, a przy tym jej realizacja ma następować zgodnie z art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Końcowe zastrzeżenie jakie znajduje się w art. 30 ust. 2¹ zdanie pierwsze ustawy o związkach zawodowych może skłaniać do niezbyt logicznego wniosku, że pracodawca powinien zwracać się o informację do zakładowej organizacji związkowej, do której należy dany pracownik (skoro ma się zwrócić do organizacji, do której pracownik należy, to wcześniej o tym musi wiedzieć, a skoro wie to po co ma się

zwracać). Jednakże pracodawca, który wie, iż pracownik do takiej organizacji należy może ominąć tryb przewidziany w tym przepisie od razu przeprowadzając konsultację wymaganą przez art. 38 KP, przy czym pominięcie takie nie będzie oznaczało naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Innymi słowy, obowiązek zwrócenia się o informację istnieje tylko wtedy, gdy pracodawca nie wie, czy i przez jaką zakładową organizację związkową jest reprezentowany dany pracownik. Tak samo należy ocenić przypadek pominięcia trybu z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, gdy pracodawca nie przeprowadza konsultacji z art. 38 KP i nie zwraca się do żadnej zakładowej organizacji związkowej bo pracownik mimo przynależności do określonego związku zawodowego przez tę organizację związkową nie jest reprezentowany z uwagi na to, że nie została ona przez ten związek powołana do życia. Oznacza to, że strona pozwana, wiedząc (przy czym wiedza ta odpowiadała rzeczywistemu stanowi rzeczy), iż powód, mimo że należy do związku zawodowego, nie jest reprezentowany przez jego zakładową organizację związkową (bo jej nie ma), i w związku z tym rezygnując ze zwrócenia się do istniejących u niej zakładowych organizacji związkowych w myśl reguły z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, nie naruszyła tego przepisu. Nie naruszyła też oczywiście art. 38 KP skoro przepis ten przewiduje konsultację tylko z zakładową organizacją związkową, a takiej zakładowej organizacji - która mogłaby reprezentować powoda - nie było. Wbrew pogładowi Sądu drugiej instancji strona pozwana nie naruszyła przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, bo z uwagi na jej wiedzę odpowiadającą rzeczywistemu stanowi rzeczy, że powód nie jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową, nie miała obowiązku zwracania się o informację w trybie przewidzianym w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, a ponadto nawet, gdyby przyjąć, że obowiązek taki na niej spoczywał, to i tak nie uzasadniałoby to przywrócenie z tej przyczyny powoda do pracy, bo z uwagi na brak reprezentującej go zakładowej organizacji związkowej nie ciążyła na niej powinność przewidziana w art. 38 KP, co ze względu na subsydiarność regulacji z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych względem tego przepisu usprawiedliwia tezę o bezpodstawności stawiania znaku równości między uchybieniem obowiązkowi zwrócenia się o informację o pracownikach korzystających z obrony a naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Z powyżej przedstawionych powodów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ § 1 KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====