

**Wyrok z dnia 11 kwietnia 2001 r.**

**I PKN 349/00**

**Pracodawca narusza art. 38 KP, jeżeli po zawiadomieniu zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony, następnie zawiadamia tę organizację o zamiarze rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 KP i po uzyskaniu negatywnej opinii związkowej w tym przedmiocie, dokonuje wypowiedzenia umowy o pracę.**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie: SN Barbara Wagner, SA Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2001 r. sprawy z powództwa Andrzeja B. przeciwko „L.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 17 lutego 2000 r. [...]

I. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że apelację oddalił,

II. nie obciążył pozwanego obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

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

Powód Andrzej B. domagał się od pozwanego L. O. Spółki z o.o. w O. odszkodowania z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę przez niezachowanie przewidzianego art. 38 KP trybu konsultacji związkowej zamierzonego rozwiązania umowy. Wyrokiem z dnia 30 listopada 1999 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Opolu zasądził na rzecz powoda kwotę 5.670,72 zł tytułem odszkodowania za sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 2 maja 1991 r. na stanowisku ładowacza odpadów stałych. Pismem z dnia 22 kwietnia 1999 r. pozwany poinformował Komisję Zakładową NSZZ „Solidarność” o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę w trybie ustawowym po wyczerpaniu przez powoda okresu

pobierania zasiłku chorobowego, tj. po 22 lipca 1999 r. Na powyższe pismo związek zawodowy nie udzielił odpowiedzi. Pismem z dnia 2 lipca 1999 r., doręczonym w dniu 13 lipca 1999 r., Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” została zawiadomiona, iż w związku z długotrwałą niezdolnością do pracy powoda, spowodowaną chorobą od dnia 26 października 1998 r. oraz zbliżającym się terminem wyczerpania zasiłku chorobowego, z dniem 22 lipca 1999 r. pozwany zamierza rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 KP. W powyższym piśmie pracodawca zaznaczył również, iż anuluje wystąpienie z dnia 22 kwietnia 1999 r. W odpowiedzi zarząd zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” stwierdził, iż nie akceptuje zamiaru pracodawcy wyrażonego w piśmie z dnia 2 lipca 1999 r.

W dniu 20 lipca 1999 r. pracodawca wręczył powodowi pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę z 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał utratę zdolności do wykonywania zawodu ładowacza odpadów stałych, wynikającą ze stanu zdrowia, potwierdzoną zaświadczeniem lekarskim, a ponadto brak możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku. Sąd Rejonowy podkreślił, iż pozwany dwukrotnie informował komisję zakładową NSZZ „Solidarność” o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę: po raz pierwszy pismem z dnia 22 kwietnia 1999 r., na które zakładowa organizacja związkowa nie udzieliła odpowiedzi w ustawowym terminie 5 dni, a następnie pismem z dnia 2 lipca 1999 r. zawiadamiając o zamiarze rozwiązania umowy z powodem w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP., jednocześnie akcentując w piśmie, iż poprzednia decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę została anulowana. Ostatecznie jednak umowa o pracę została rozwiązana w drodze wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego tryb współdziałania pracodawcy z organizacją związkową przy rozwiązywaniu umów o pracę ma charakter obligatoryjny w tym znaczeniu, że jeśli pracodawca, po wyczerpaniu trybu konsultacji w związku z zamiarem wypowiedzenia umowy, odstąpi od zamierzonego wypowiedzenia, a po upływie pewnego czasu ponownie zamierza wypowiedzieć umowę, powinien od nowa wyczerpać tryb współdziałania.

W apelacji od powyższego wyroku strona pozwana wniosła o jego zmianę i oddalenie powództwa, wskazując w szczególności na stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 1995 r. (I PKN 25/95, OSNAPiUS 1996 nr 4, poz. 59). W wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził, że upływ 8 miesięcy między konsultacją w trybie art. 38 KP, a chwilą wypowiedzenia umowy o pracę, nie stwarza powinnościi ponowienia tej konsultacji, jeżeli powodem nie złożenia wypowiedzenia po

jej przeprowadzeniu była choroba pracownika, a okoliczności faktyczne, stanowiące uzasadnienie wypowiedzenia, nie uległy w tym czasie zmianie. Taka sytuacja - zdaniem strony pozwanej - wystąpiła w spornej sprawie.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu wyrokiem z dnia 19 lutego 2000 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Zdaniem Sądu Okręgowego w sprawie zachowany został tryb konsultacji związkowej z art. 38 KP. Związki zawodowe stanowisko w kwestii zasadności wypowiedzenia umowy z kwietnia 1999 r. wyraziły w sposób konkludentny, bez sięgania do formy pisemnej. Sąd podkreślił, że art. 38 KP nie nakłada na związki zawodowe obowiązku wypowiedzenia się w kwestii zasadności rozwiązania umowy. Jest to wyłączne uprawnienie związków zawodowych, z którego mogą, ale nie muszą skorzystać. Zdaniem Sądu została zachowana ciągłość trybu konsultacji z art. 38 KP. Upływ okresu 3 miesięcy od kwietnia do lipca, między datą konsultacji w kwietniu, a chwilą wypowiedzenia umowy w lipcu, nie pociągał za sobą powinności ponowienia tej konsultacji. Przepis art. 38 KP nie określa, w jakim terminie od niezgłoszenia przez zakładową organizację związkową zastrzeżeń co do zamiaru wypowiedzenia, zakład pracy może złożyć pracownikowi wypowiedzenie. Nie zachodziły również żadne okoliczności, które mogłyby dezaktualizować odbytą w kwietniu konsultację związkową w stosunku do wypowiedzenia złożonego w lipcu 1999 r. Pozwany nie mógł dokonać wypowiedzenia wcześniej z uwagi na chorobę powoda. Zdaniem Sądu Okręgowego nie było powodu, by pracodawca miał ponownie wystosować do związków zawodowych pismo informujące o zamiarze wypowiedzenia umowy powodowi. W stanie faktycznym sprawy należało w pełni podzielić stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w powołanym wyżej wyroku z dnia 2 czerwca 1995 r.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu podniesionego w odpowiedzi na apelację, że w powyższej sprawie doszło do wycofania uprzedniego zamiaru wypowiedzenia umowy przez oświadczenie pozwanego, iż anuluje wystąpienie z dnia 22 kwietnia 1999 r. W tej kwestii - zdaniem Sądu - nie można przyjąć, iż pismo do związków zawodowych miało walor oświadczenia woli i że tym samym, jak twierdził powód, doszło do skutecznego cofnięcia wypowiedzenia z dnia 22 kwietnia 1999 r.

W kasacji powód zarzucił naruszenie art. 38 § 1 KP i art. 45 KP. Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji, ewentualnie o jego zmianę i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, a nadto o zasądzenie „kosztów procesu za trzy instancje”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Miejsce pracy jest dobrem pracownika, które w określonych prawem granicach korzysta z ochrony. Ochronie tej służą w szczególności te spośród przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę, które odnoszą się do obowiązku przestrzegania określonych wymogów formalnych przy zwalnianiu oraz istnienia merytorycznych podstaw do pozbawienia pracownika miejsca pracy. Wśród wymagań formalnych, poza dotyczącymi formy oświadczenia woli i przytoczenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, istotną rolę pełnią wymagania dotyczące konsultacji zamierzonego zwolnienia pracownika ze związkami zawodowymi. Po stronie pracodawcy przeprowadzenie konsultacji stanowi obowiązek, po stronie związku zawodowego jest to uprawnienie. Ze względu na, z jednej strony, wagę chronionego dobra, a z drugiej strony - prawo pracodawcy do kształtowania składu i liczby załogi, przepisy Kodeksu pracy nakładają określone rygory dotyczące trybu konsultacji w postaci wyznaczenia nieprzekraczalnych dla związków zawodowych terminów, w jakich mogą zgłosić zastrzeżenia względnie wyrazić opinię, formy jej wyrażenia oraz formy wystąpienia pracodawcy i jego treści. Rygory te muszą być interpretowane ściśle. Dowodzi tego również dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego, który np. stwierdził, że nie czyni zadość wymaganiom art. 38 KP przeprowadzenie konsultacji polegające na ustnym zreferowaniu sprawy przez dyrektora na zebraniu zarządu zakładowej organizacji związkowej (wyrok z dnia 8 czerwca 1993 r., I PRN 60/93 niepublikowany) oraz że ponowienie trybu konsultacji przewidzianej art. 38 KP jest konieczne w sytuacji, gdy pracodawca mimo niezgłoszenia przez organizację związkową zastrzeżeń co do zamierzonego wypowiedzenia zmieniającego, zmienia swą decyzję i zamiast tego dokonuje wypowiedzenia definitywnego (wyrok z dnia 7 lipca 1981 r., I PRN 30/81, OSNCP 1981 z. 18, poz. 248).

Sąd Najwyższy nie podziela stanowiska Sądu Okręgowego, który powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r. stwierdził, że upływ trzech miesięcy między datą konsultacji w kwietniu, a wypowiedzeniem umowy o pracę w lipcu, nie stwarzał po stronie pracodawcy powinności ponowienia tej konsultacji, ponieważ okoliczności faktyczne, stanowiące uzasadnienie wypowiedzenia nie uległy zmianie. Teza orzeczenia, która wyraźnie odwołuje się do braku zmian w zakresie okoliczności faktycznych przy zastosowaniu tego samego trybu rozwiązania

umowy o pracę, nie może zostać zastosowana wprost do sytuacji występującej w spornej sprawie, która jest zasadniczo różna.

W pierwszym rzędzie należy zwrócić uwagę, że w piśmie skierowanym do zakładowej organizacji związkowej pozwany wyraźnie oświadczył, że zamierza rozwiązać umowę za wypowiedzeniem po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego, tj. po 22 lipca. W lipcu pozwany oświadczył, że zamierza zastosować inny sposób rozwiązania umowy, mianowicie bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 KP; w stosunku do tego zamiaru organizacja związkowa wyraziła negatywną opinię. Zastosowanie następnie przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę bez osobnej konsultacji zamierzonego rozwiązania umowy z organizacją związkową, stanowi w tej sytuacji naruszenie przepisów o trybie wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Przepisy Kodeksu pracy przewidują różne tryby konsultacji z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową zamierzonego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę, odpowiednio do wymienionych wyżej, zasługujących na ochronę dóbr i interesów stron stosunku pracy. Nie mogą one być przez pracodawcę stosowane wymiennie. Pracodawca, który po uzyskaniu stanowiska zakładowej organizacji związkowej odnośnie do zamierzonego wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony deklaruje zamiar rozwiązania tej umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 KP i po uzyskaniu negatywnej opinii związkowej dokonuje wypowiedzenia umowy o pracę, bez konsultacji z tą organizacją związkową, działa sprzecznie z art. 38 KP i narusza w ten sposób przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Jak z powyższych rozważań wynika, zarzut kasacji naruszenia przez stronę pozwaną przepisu art. 38 jest uzasadniony. Naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę uzasadnia, w myśl art. 45 KP, orzeczenie przez sąd - stosownie do żądania pracownika - o odszkodowaniu. Wobec braku w kasacji zarzutu naruszenia przepisów postępowania Sąd Najwyższy, na podstawie art. 393<sup>15</sup> KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====