

Wyrok z dnia 20 kwietnia 2001 r.

I PKN 386/00

Sąd pracy może zbadać (art. 227 KPC), czy przed upływem pięciodniowego terminu z art. 38 § 2 KP, oświadczenie o braku zastrzeżeń co do wypowiedzenia złożył zarząd organizacji związkowej, czy jej przewodniczący.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 kwietnia 2001 r. sprawy z powództwa Jacka H. przeciwko Straży Miejskiej w K. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 1 grudnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kielcach wyrokiem z dnia 1 września 1999 r. oddalił powództwo Jacka H. przeciwko Straży Miejskiej w K. o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Sąd ten ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Straży od dnia 3 kwietnia 1995 r., przy czym od dnia 1 października 1998 r. zajmował stanowisko zastępcy komendanta Straży Miejskiej. Powód objął to stanowisko wtedy, gdy strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z dwoma dotychczasowymi zastępcami komendanta, tj. z Jerzym S. i Jerzym P. W dniu 14 grudnia 1998 r. Sąd Rejonowy w Kielcach przywrócił Jerzego S. do pracy na dotychczasowym stanowisku i dotychczasowych warunkach płacy, a strona pozwana wykonała ten wyrok, co sprawiło, że wbrew schematowi organizacyjnemu na stanowisku zastępcy komendanta były zatrudnione dwie osoby: powód i Jerzy S.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że na początku lutego 1998 r. w pozwanej Straży miała się odbyć kontrola ze strony Urzędu Miasta, której celem było sprawdzenie wykonania przez stronę pozwaną budżetu za 1998 r. W tym samym czasie powód zwrócił się do komendanta Straży Miejskiej o udzielenie mu od dnia 8 lutego 1999 r. dni wolnych od pracy w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe, a w dniach od 12 marca do 11 maja 1998 r. - urlopu wypoczynkowego. Jednocześnie powód nie wyraził zgody na korzystanie z urlopu wypoczynkowego w innym czasie. W dniu 8 lutego 1998 r. komendant pozwanej Straży zawiadomił Związek Zawodowy Funkcjonariuszy i Pracowników Straży Miejskiej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na likwidację stanowiska zastępcy komendanta, a wobec informacji organu tego Związku o niewniesieniu sprzeciwu, w piśmie z tej samej daty oświadczył, że wypowiada powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podał likwidację stanowiska pracy jednego z zastępców, stosownie do schematu organizacyjnego Straży Miejskiej.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione. Wymagała tego konieczność dostosowania liczby zastępców komendanta do schematu organizacyjnego, zaś wybór powoda do zwolnienia był właściwy, gdyż był następstwem porównania ogólnego stażu pracy powoda i drugiego zastępcy, czasu zatrudnienia obydwu pracowników na stanowisku zastępcy komendanta oraz ich sytuacji rodzinnej. Współprzyczyną wskazania powoda do rozwiązania umowy o pracę był także fakt niewyrażenia przez niego zgody na przesunięcie urlopu na późniejszy czas, mimo zapowiedzianej ze strony Urzędu Miasta w K. kontroli w pozwanej Straży.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 1 grudnia 1999 r. oddalił apelację powoda, której podstawę stanowił zarzut bezzasadnego pominięcia przez Sąd Rejonowy dowodów mających świadczyć o wadliwie przeprowadzonej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę oraz zarzut podania nierzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji podniósł, że powód nie kwestionował faktu zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę, a zatem spełnienia przez pracodawcę obowiązku określonego w art. 38 § 1 KP. Inną natomiast kwestią jest prawidłowość i zasadność czynności podejmowanych przez organ związku zawodowego. Czynności te nie podlegają bowiem kontroli sądu rozpoznającego sprawę, w której organ związku zawodowego ma zająć stano-

wisko. W związku z tym, jeżeli pracodawca prawidłowo zawiadomił organ związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, a postępowanie tego organu było wadliwe, to z tej przyczyny wypowiedzenie umowy o pracę nie może być uznane za dokonane z naruszeniem przepisów. W ocenie Sądu Okręgowego nie jest również zasadne twierdzenie powoda, że przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę, była fikcyjna, skoro Sąd Rejonowy ustalił, że stanowisko zastępcy komendanta w Straży Miejskiej jest jedno, a od grudnia 1998 r. w charakterze zastępców były zatrudnione dwie osoby. Także wybór powoda do zwolnienia nie może wzbudzać zastrzeżeń, skoro na stanowisku zastępcy komendanta był zatrudniony zaledwie 3 miesiące, zaś jego sytuacja finansowa i rodzinna była lepsza niż sytuacja Jerzego S.

W kasacji od wyroku Sądu Okręgowego opartej na obu podstawach przewidzianych w art. 393¹ KPC powód zarzucił naruszenie następujących przepisów: 1) art. 38 § 5 KP w związku z art. 45 § 1 KP przez błędną ich wykładnię polegającą na przyjęciu poglądu, że sąd nie jest uprawniony do badania, czy stanowisko w sprawie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę wyraziła organizacja związkowa czy tylko nieuprawniony do tego jej przewodniczący; 2) art. 30 § 4 KP w związku z art. 45 § 1 KP przez błędną ich wykładnię wyrażającą się w przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że wskazanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę likwidacji stanowiska pracy jednego z zastępców komendanta stanowi rzeczywistą przyczynę decyzji pracodawcy, w sytuacji gdy stanowisko zastępcy komendanta nie zostało zlikwidowane oraz 3) art. 217 § 2 KPC w związku z art. 391 KPC wskutek bezzasadnego pominięcia zgłoszonych przez powoda dowodów mających potwierdzić jego tezę, że zakładowa organizacja związkowa nie zajęła stanowiska w sprawie wypowiedzenia mu umowy o pracę, chociaż kwestia ta nie została dostatecznie wyjaśniona.

W ocenie powoda przytoczone przez niego podstawy uzasadniają kasację i jej wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl art. 227 KPC przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. W sprawie, której przedmiotem jest żądanie uznania za

bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę albo żądanie zasądzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, faktem mającym istotne znaczenie dla jej rozstrzygnięcia jest między innymi konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. Jej nieprzeprowadzenie lub przeprowadzenie w sposób sprzeczny z przepisami art. 38 § 1 - 5 KP oznacza naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę i stwarza po stronie pracownika roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 KP.

Z art. 38 § 1 KP wynika, że obowiązkiem pracodawcy, który zamierza wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, jest zawiadomienie o tym na piśmie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej oraz wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zgodnie z art. 38 § 2 KP, organizacji tej przysługuje 5 dni na zajęcie stanowiska w sprawie. Dokonanie wypowiedzenia może więc nastąpić najwcześniej dnia następnego po upływie ostatniego dnia pięciodniowego okresu zastrzeżonego dla zarządu zakładowej organizacji związkowej, chyba że organ ten wcześniej się wypowie na temat zamierzonej decyzji pracodawcy. Przepis art. 38 § 5 KP stanowi bowiem, że pracodawca może podjąć decyzję w sprawie wypowiedzenia dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska, ale nie wcześniej niż po upływie ustalonego dla niej terminu (dotyczy to również sytuacji, gdy sprawa wypowiedzenia została przedstawiona ogólnokrajowej organizacji związkowej). Należy podkreślić, że z uregulowania zawartego w art. 38 KP wynika, iż kompetencje do zajmowania stanowiska w sprawach wypowiedzeń umów o pracę zostały przyznane zakładowej organizacji związkowej, a nie jej przewodniczącemu. Stosownie więc do struktury organizacyjnej związku zawodowego działającego w zakładzie pracy lub określonej zakładowej jednostki organizacyjnej związku zawodowego, upoważniony do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy jest organ kolegialny związku zawodowego lub tej jednostki organizacyjnej, tj. zarząd (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1983 r., III PZP 37/83, OSNCP 1984 z. 2-3, poz. 32 i art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

Trafne jest zapatrywanie Sądu Okręgowego, według którego do sądu oceniającego zgodność wypowiedzenia umowy o pracę z przepisami ustanawiającymi tryb konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy z zakładową organizacją związkową nie

należy „badanie prawidłowości i merytorycznej zasadności czynności organów związkowych”. Tego rodzaju poglądy były bowiem wypowiediane przez Sąd Najwyższy (a także w piśmiennictwie) już w pierwszych latach obowiązywania Kodeksu pracy. Za utrwalony należy zatem uznać pogląd, w myśl którego sąd nie jest uprawniony do badania przebiegu i prawidłowości wewnętrznych czynności określonego organu związku zawodowego ani przyczyn, którymi kierował się zajmując stanowisko w konkretnej sprawie pracowniczej. Nie można jednak przyznać racji Sądowi Okręgowemu, gdy twierdzi, że tylko fakt i data zawiadomienia organu związkowego o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38 § 1 KP) może być przedmiotem zainteresowania sądu i postępowania dowodowego. Z art. 38 § 5 KP wynika bowiem, że pracodawca może podjąć decyzję w sprawie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę dopiero „po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej”, tj. zakładowej lub ponadzakładowej organizacji związkowej, chyba że nie zajęły one stanowiska w ustalonym terminie. Jeżeli więc „rozpatrzenie stanowiska organizacji związkowej” jest jednym z ustawowo określonych elementów postępowania składającego się na tzw. tryb konsultacji związkowej, to nie może być wątpliwości co do tego, że dla zachowania tego trybu nie wystarczy stanowisko przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej. W sytuacji więc, gdy w terminie pięciu dni przewidzianych dla zakładowej organizacji związkowej zgodę na rozwiązanie umowy wyrazi jej przewodniczący, zaś pracodawca uzna to za wystarczające i na tej podstawie dokona wypowiedzenia umowy o pracę, to jego czynność należy ocenić jako niezgodną z art. 38 § 2 i 5 KP, a tym samym naruszającą przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 KP). Jeżeli zatem pracodawca dokona wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę przed upływem pięciu dni zastrzeżonych dla zakładowej organizacji związkowej na zajęcie stanowiska w sprawie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, to sąd jest uprawniony - a zarazem zobowiązany - do zbadania, czy jest to stanowisko uprawnionego organu związku zawodowego czy też nieupoważnionego do tego przewodniczącego. Konsekwencją powyższego stwierdzenia jest wniosek, że sąd, rozpoznając sprawę o roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 KP, nie może być pozbawiony możliwości zbadania, czy odpowiada rzeczywistości oświadczenie przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej złożone przed upływem terminu oznaczonego w art. 38 § 2 KP, iż zarząd tej organizacji wyraża zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, którego konsultacja dotyczy.

W przedmiotowej sprawie, już w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, powód podniósł zarzut wadliwie przeprowadzonej konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową. Stwierdził mianowicie, że ma podstawy przypuszczać, iż w powyższej sprawie nie odbyło się posiedzenie zarządu, gdyż pismo pracodawcy z dnia 8 lutego 1998 r. skierowane do związku zawodowego nigdzie nie zostało zarejestrowane i nie zostało również złożone do akt sprawy. Podał, że jego wątpliwości spotęgowało „tempo działania pozwanego”, który tego samego dnia wystosował pismo do związku zawodowego, uzyskał na nie odpowiedź, a ponadto zdołał jeszcze wręczyć powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji powód zgłosił również wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków - członków zarządu związku zawodowego w celu wyjaśnienia, czy w sprawie jego zwolnienia wypowiedział się zarząd, czy tylko sam przewodniczący. Sąd Rejonowy nie uwzględnił jednak tego wniosku, mimo że stanowisko związku zawodowego zostało przekazane pracodawcy w następującej formie: „Zarząd nie będzie wnosił zastrzeżeń do decyzji Komendanta. 08.02.99. Przewodniczący Koła ZZF oraz PSMiG Z. Jacek”. Tenże Jacek Z. przesłuchany w charakterze świadka zeznał, że „nie jest w stanie powiedzieć”, czy z posiedzenia członków zarządu „był zrobiony protokół”. W świetle przedstawionych okoliczności i wywodów dotyczących art. 38 KP uzasadniona jest zatem ocena, że Sąd Rejonowy wskutek niewłaściwego rozumienia istoty instytucji konsultacji związkowej nie dopuścił do należytego wyjaśnienia wszystkich okoliczności mających wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Gdy chodzi o dalsze postępowanie, to trzeba podkreślić, że w złożonej apelacji powód konsekwentnie podtrzymał zarzut o wadliwie przeprowadzonej konsultacji związkowej i powołał się na sprzeczność postępowania Sądu Rejonowego między innymi z przepisami art. 217 § 1 i 2 KPC. Według powoda, wynika z nich, że strona ma prawo zgłaszać dowody aż do zamknięcia rozprawy, sąd natomiast pominie je wtedy, gdy okoliczności, które mają być udowodnione tymi dowodami, zostały już wykazane, albo wtedy, gdy strona zgłosiła dowody dla zwłoki. Ponadto powód wniósł o przesłuchanie tych świadków w postępowaniu apelacyjnym. Sąd Okręgowy uznał, że skoro powód nie kwestionował faktu i daty zawiadomienia związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, to tym samym istotne okoliczności sprawy zostały wyjaśnione i ani Sąd Rejonowy, ani Sąd Okręgowy nie był obowiązany dopuszczać dowodów nie mających znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Wypowie-

dzenie zaś powodowi umowy o pracę przed upływem pięciu dni od otrzymania przez „radę zakładową pisemnego zawiadomienia kierownika zakładu pracy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, nie narusza trybu określonego w art. 38 KP, bowiem przed upływem tego okresu rada zakładowa złożyła kierownikowi oświadczenie, iż nie zgłasza zastrzeżeń do zamierzonego wypowiedzenia”.

Stanowisko Sądu Okręgowego słusznie zostało ocenione w kasacji jako naruszające przepis art. 38 § 5 KP w związku z art. 45 § 1 KP oraz przepis art. 217 § 2 KPC w związku z art. 381 KPC. Z wcześniejszych wyjaśnień wynika, jakie fakty należało uznać za istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Te również fakty powinny być przedmiotem postępowania dowodowego. Odmawiając przeprowadzenia co do nich dowodów, Sąd Okręgowy naruszył art. 217 § 2 KPC. Przepis ten pozwala bowiem pominąć środki dowodowe wtedy, gdy okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. Tymczasem - jak słusznie zauważył skarżący - w przedmiotowej sprawie nie było podstaw do zastosowania wymienionego przepisu. Nie została bowiem wyjaśniona kwestia mająca bardzo ważne znaczenie ze względu na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przed upływem pięciu dni zastrzeżonych dla zakładowej organizacji związkowej na zajęcie stanowiska w sprawie, mianowicie ta, czy w sprawie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zajął stanowisko zarząd zakładowej organizacji związkowej, czy też tylko jej przewodniczący. Ponadto, stosownie do art. 381 KPC, Sąd Okręgowy, jako sąd drugiej instancji, mógłby pominąć dowody wskazane przez powoda w apelacji wówczas, gdyby skarżący miał możliwość powołania ich w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, a tego nie uczynił. Tymczasem powód wskazał dowody co do istotnych w sprawie okoliczności już w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, zatem odmowa ich przeprowadzenia przez Sąd Okręgowy naruszała nie tylko przepis art. 217 § 2 KPC, lecz także przepis art. 381 KPC. Trafny zatem okazał się zarzut zawarty w kasacji, że naruszenie przez Sąd Okręgowy przepisów postępowania miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Już więc powyższe uchybienie uzasadniało kasację i zawarty w niej wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Usunięcie przez Sąd Okręgowy mankamentów dotychczasowego postępowania pozwoli mu także ustalić i ocenić, czy współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową (współcześnie nie ma organów związków zawodowych o nazwie „rada zakładowa” co związane jest z tym, że termin ten wywodzi się z dekretu)

było zgodne z art. 38 § 2 i 5 KP, a w konsekwencji, czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Ich naruszenie stanowiłoby bowiem - zgodnie z art. 45 § 1 KP - podstawę do uwzględnienia roszczenia powoda o odszkodowanie.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, stosownie do art. 393¹³ § 1 KPC.

=====