

**Wyrok z dnia 11 września 2001 r.**

**I PKN 624/00**

**Obowiązek konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony (art. 38 § 1 KP) nie dotyczy pracownika, który nie jest członkiem związku zawodowego i nie zwracał się do niego o ochronę praw pracowniczych.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, rozpoznaniu w dniu 11 września 2001 r. sprawy z powództwa Macieja Z. przeciwko W. Fabryce Okuć „W.” Spółce z o.o. w W. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 30 maja 2000 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok i poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Wolsztynie z dnia 21 stycznia 2000 r. w pkt 1 i 2 w ten sposób, że oddalił powództwo.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 30 maja 2000 r. oddalił apelację pozwanej W. Fabryki Okuć „W.” Spółki z o.o. w W. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Wolsztynie z dnia 21 stycznia 2000 r., który zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda Macieja Z. kwotę 21.579,21 zł tytułem odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie mu umowy o pracę oraz oddalił powództwo o przywrócenie do pracy. W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 12 marca 1991 r. na stanowisku dyrektora, a począwszy od dnia 12 lutego 1999 r. zawarto z nim umowę o pracę na stanowisku Prezesa Zarządu. W dniu 27 sierpnia 1999 r. w związku ze złym stanem zdrowia udał się do lekarza, który wystawił mu zwolnienie lekarskie od tego dnia do dnia 9

września 1999 r. Pomimo zwolnienia powód w dniu 27 i 28 sierpnia świadczył pracę, podpisywał listy obecności i nie przedłożył zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy w kadrach pozwanej, które powiadomił o zwolnieniu lekarskim dopiero w dniu 30 sierpnia 1999 r. W dniu 28 sierpnia 1999 r. powód uczestniczył w posiedzeniu Rady Nadzorczej pozwanej, w czasie którego został odwołany ze stanowiska Prezesa i z tej przyczyny w tym samym dniu pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę z zastosowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powód przyjął do wiadomości pismo z dnia 28 sierpnia 1999 r. Przed dokonaniem wypowiedzenia strona pozwana nie przeprowadziła związkowej konsultacji zwolnienia powoda z pracy, gdyż powód nie był członkiem żadnej z zakładowych organizacji związkowych, do których nie zwracał się o obronę swoich praw pracowniczych. Na podstawie takich ustaleń Sądy meriti przyjęły, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a nie aktu powołania, a ponadto, iż wypowiedzenie mu stosunku pracy nie naruszyło zakazu z art. 41 KP, skoro w pierwszych dniach korzystania ze zwolnienia lekarskiego był on obecny w miejscu pracy i wykonywał zatrudnienie. Wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia w postaci odwołania go ze stanowiska Prezesa Zarządu była rzeczywista i konkretna, przeto uzasadniała wypowiedzenie mu umowy o pracę. Jednakże wypowiedzenie to zostało dokonane z naruszeniem obligatoryjnego trybu związkowej konsultacji wypowiedzenia z art. 38 § 1 KP, skoro strona pozwana nie zażądała od zakładowych organizacji związkowych informacji w przedmiocie związkowej ochrony praw pracowniczych powoda. W ocenie obu Sądów meriti pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związków zawodowych, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na zapewnienie mu takiej ochrony (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych). Strona pozwana miała zatem bezwzględny obowiązek zasięgnięcia informacji w zakładowych organizacjach związkowych, czy powód korzysta z takiej ochrony, „mógł on bowiem zwrócić się do organizacji związkowej o ochronę swoich praw pracowniczych”.

W kasacji strona pozwana podniosła następujące zarzuty: naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 38 i 45 § 1 KP w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 231 ze zm.) i przyjęcie że pozwana była zobowiązana do konsultacji zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na czas nie określony, pomimo że nie był on zrzeszony w

związku zawodowym, ani nie był reprezentowany przez żadną z zakładowych organizacji związkowych (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o z.z.); niezbadania w postępowaniu dowodowym okoliczności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę oraz niedokonania oceny roszczenia powoda z punktu widzenia art. 8 KP; niewyjaśnienia okoliczności powołania powoda na stanowisko Prezesa Spółki i nawiązania stosunku pracy (art. 392 pkt 2 KPC); naruszenia prawa materialnego przez niezastosowanie art. 68 i 69 KP.

Zdaniem skarżącej powód w dniu wypowiedzenia mu umowy o pracę nie był reprezentowany przez żadną z zakładowych organizacji związkowych, do których uprzednio nie zwracał się o taką reprezentację, ale z niej świadomie i celowo zrezygnował. W szczególności powód nie jest adresatem normy z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, której celem jest zwrócenie się pracodawcy do zakładowych organizacji związkowych o wskazanie pracowników korzystających ze związkowej obrony ich praw pracowniczych, a która nie tworzy dla powoda prawa podmiotowego, jakie mógłby wywodzić z naruszenia art. 38 § 1 KP, którego pozwana nie naruszyła. W konsekwencji Sądy meriti bezpodstawnie zasądziły na rzecz powoda odszkodowanie z art. 45 § 1 KP. Ponadto powód został odwołany ze stanowiska Prezesa na żądanie zakładowych organizacji związkowych ze względu na złą sytuację ekonomiczną pozwanej, przeto uznanie zasadności jego roszczeń narusza art. 8 KP. Skarżąca zakwestionowała także stanowisko Sądu drugiej instancji, że powód był pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, twierdząc, iż jego stosunek pracy powstał z powołania, a rozwiązanie takiego stosunku pracy nie wymaga związkowej konsultacji zwolnienia z pracy z art. 38 § 1 KP.

W odpowiedzi na kasację powód wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie należało wskazać, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami za skarżonego wyroku, jeżeli brak jest zarzutu uchybienia konkretnemu przepisowi proceduralnemu (wyrok z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 58/97, OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 436). Powoduje to miarodajność ustaleń w istotnych kwestiach zatrudnienia powoda w ramach umownego stosunku pracy oraz braku jego członkostwa w jednej z dwóch istniejących u strony pozwanej zakładowych organizacji związkowych, do których ponadto powód nie zwracał się o obronę jego praw pracowniczych. Sąd drugiej

instancji stwierdził, że takie ustalenia znalazły pełne oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym, przez co przyjął je jako „ustalenia własne”. Powyższe oznaczało bezzasadność tych twierdzeń zawartych w kasacji, jakie skarżący odniósł do naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisów o stosunku pracy z powołania (art. 68 i 69 KP), które nie regulowały sytuacji prawnej powoda zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Zresztą skarżący w tym zakresie powołał się na stanowisko judykatury (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 1994 r., I PZP 42/94, OSNAPiUS 1994 nr 11, poz. 174) oraz piśmiennictwo, z których wynika pozostawienie pracodawcy swobody wyboru jednej z tych podstaw nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki prawa handlowego będącym równocześnie kierownikiem zakładu pracy (jej organem zarządzającym - art. 3<sup>1</sup> § 1 KP), a przeto skarżący bezpodstawnie upierał się, że mógł być zatrudniony wyłącznie na podstawie powołania.

Równocześnie wiążące Sąd Najwyższy ustalenie o braku reprezentacji związkowej powoda, które zresztą ma wyraźne oparcie w przywołanych przez Sąd pierwszej instancji pismach pochodzących od obu zakładowych organizacji związkowych działających u strony pozwanej [...], potwierdziło zasadność kasacyjnych zarzutów błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 38 § 1 KP w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych i art. 45 KP. Norma zawarta w art. 38 § 1 KP - przewidująca, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, może być naruszona wyłącznie wówczas, gdy pracownik korzysta ze związkowej reprezentacji jego praw pracowniczych. Dyspozycje art. 38 § 1 KP w żadnym razie nie zobowiązują pracodawcy do zwrócenia się do zakładowych organizacji związkowych o udzielenie informacji w przedmiocie związkowej ochrony praw pracownika w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, jeżeli żadna z tych organizacji nie reprezentuje zwalnianego pracownika z tytułu członkostwa w związku zawodowym lub fakultatywnego podjęcia się reprezentacji praw pracownika nie będącego członkiem związku zawodowego. Oznacza to, że obowiązek pracodawcy dokonania związkowej konsultacji wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas nie określony (art. 38 § 1 KP) nie dotyczy tych pracowników, którzy nie są reprezentowani przez związki zawodowe, a tak było w przypadku powoda, który nie był członkiem żadnej z zakładowych organizacji związkowych i nie zwracał się do nich o objęcie go fakultatywną związkową obroną jego praw pracowniczych.

Skoro zatem nie doszło do naruszenia tego przepisu, to brak było podstaw do uznania, że pozwany pracodawca naruszył art. 38 § 1 KP i tym samym przepisy sankcjonujące wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę normy zawarte w art. 45 § 1 i 2 KP. Warto tu sygnalizować, że Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 stycznia 2001 r., I PKN 186/00 (dotychczas niepublikowany), analizował relacje pomiędzy regulacjami zawartymi w art. 38 § 1 KP oraz w art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych i wskazał, że konsekwencją unormowania ustanowionego w tym drugim przepisie jest tylko to, iż pracodawca, który nie zwrócił się o stosowną informację nie może tłumaczyć się tym, że dlatego nie przeprowadził związkowej konsultacji przewidzianej w art. 38 § 1 KP, iż nie wiedział, czy pracownik korzysta ze związkowej reprezentacji praw pracowniczych. Oznacza to, że pracodawca ponosi konsekwencje naruszenia art. 38 § 1 KP w związku z art. 45 KP tylko wówczas, gdy zaniechanie zwrócenia się o informację przewidzianą wynikało z jego mylnego przeświadczenia, że pracownik nie korzystał ze związkowej reprezentacji jego praw pracowniczych, podczas gdy w rzeczywistości było inaczej.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca nie miał obowiązku zwracania się o informację o powodzie w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, bo - z uwagi na jego wiedzę odpowiadającą rzeczywistemu stanowi rzeczy - powód nie korzystał ze związkowej reprezentacji praw pracowniczych. Konsekwentnie zatem pozwany pracodawca nie miał obowiązku związkowej konsultacji wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a przeto nie naruszył art. 38 § 1 KP. Dlatego zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania z tytułu zgodnego z prawem wypowiedzenia mu umowy o pracę naruszyło dyspozycje art. 45 § 1 i 2 KP.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował reformatoryjnie na podstawie art. 393<sup>15</sup> KPC.

=====