

Wyrok z dnia 23 stycznia 2002 r.

I PKN 809/00

1. Do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zarządzającemu zakładem w imieniu pracodawcy stosuje się art. 38 k.p.

2. Procedura konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę przewidziana w art. 38 k.p. nie obejmuje obowiązku pracodawcy zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony (art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2002 r. sprawy z powództwa Heleny M. przeciwko S. S.A. w S. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 28 kwietnia 2000 r. [..]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Szczecinie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy w Szczecinie wyrokiem z dnia 20 grudnia 1999 r. [..] oddalił powództwo Heleny M. o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd ustalił, że powódka w 1971 r. zawarła umowę o pracę z przedsiębiorstwem państwowym „S.”, zajmując od 1981 r. stanowisko kierownika ekonomicznego. Po przekształceniu przedsiębiorstwa w spółkę akcyjną, w dniu 1 stycznia 1992 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony; powódka została zatrudniona na stanowisku Zastępcy Dyrektora do Spraw Ekonomiczno - Finansowych. Ustano-

wiono ją prokurentem Spółki. Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 7 lipca 1993 r. Helena M. została powołana na stanowisko Dyrektora Zarządu na czas do 30 kwietnia 1994 r. Czas pełnienia tej funkcji został wydłużony na kolejną kadencję, a uchwałą z dnia 30 maja 1997 r. powierzono powódce jej pełnienie do dnia 30 maja 2000 r. Była jednoosobowym Zarządem. W dniu 1 stycznia 1998 r. dokonano zmiany schematu organizacyjnego poprzez likwidację stanowiska Zastępcy Dyrektora do spraw Ekonomiczno - Finansowych. Po objęciu przez powódkę funkcji Dyrektora Zarządu nie było ono faktycznie obsadzane. W dniu 31 sierpnia 1998 r. zwołane zostało plenarne posiedzenie Rady Nadzorczej. Po złożeniu przez powódkę sprawozdania finansowego, Prezes Rady zgłosił wniosek o odwołanie Zarządu. Uchwała o odwołaniu Zarządu, podjęta większością głosów w głosowaniu tajnym przy pełnym składzie Rady Nadzorczej, była ważna. W tym samym dniu Prezes Rady Nadzorczej wypowiedział powódkę umowę o pracę. W ocenie Sądu, wypowiedzenie Helenie M. umowy o pracę było, wobec odwołania jej z funkcji Dyrektora Zarządu, uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Sąd Okręgowy w Szczecinie wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2000 r. [...] zmienił powyższy wyrok (zaskarżony apelacją przez powódkę) w ten sposób, że zasądził na jej rzecz od pozwanej Spółki odszkodowanie w kwocie 45.000 zł z ustawowymi odsetkami. Zdaniem Sądu, roszczenie apelującej jest w pełni uzasadnione. Pozwany pracodawca naruszył bowiem art. 38 k.p. Helena M. nie była wprawdzie członkiem związku zawodowego i nie zwróciła się wcześniej do związku zawodowego o wyrażenie zgody na reprezentowanie jej indywidualnych praw i interesów, ale nie zwałniało to pracodawcy z obowiązku konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia jej umowy o pracę. Strona pozwana uniemożliwiła powódce skorzystanie z prawa do obrony jej spraw przez związek zawodowy „stawiając ją wobec faktów dokonanych”. Nie zwracając się z zapytaniem, czy NSZZ „Solidarność” podejmie się obrony Heleny M. pracodawca, nie wykonał obowiązku określonego w art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

Przedsiębiorstwo Usług Morskich „S.” S.A. zaskarżyło ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego, a to: art. 38 § 1 k.p., art. 45 § 1 k.p. i art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych „przez ich błędną wykładnię” oraz naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. „przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na pominięciu

dokumentu - pisma pozwanej z dnia 15.12.1999 r. oraz nie uwzględnieniu specyficznej sytuacji, w której nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy”, jego pełnomocnik wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania kassacyjnego. Wywodził, że „w przypadku rozwiązania umowy o pracę z Dyrektorem Spółki wskutek odwołania go z pełnionej funkcji członka Zarządu, wykluczona jest możliwość nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy, a tym samym zachowanie przez pozwaną procedury określonej w art. 38 § 1 k.p. nie było konieczne.” Rozwiązanie stosunku pracy dotyczy „powódki - osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, czyli pracodawcy w rozumieniu art. 3¹§ 1 k.p.”. Helena M. przed odwołaniem jej ze stanowiska była „stroną przeciwną w stosunku do zakładowej organizacji związkowej”. Sąd pominął okoliczność, że powódka nie mogła występować w podwójnej roli - jako pracodawca i pracownik zarazem. Nadto, ograniczając zakres stosowania powołania ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), ustawodawca nie odniósł się do kwestii związkowej reprezentacji praw kierownika zakładu pracy. Powstała swego rodzaju luka w prawie. Braku wyraźnej regulacji tej kwestii nie można odczytywać jako intencji objęcia kierowników zakładów pracy ochroną z art. 38 k.p. Pozycja powódki jako dyrektora zarządu była zbliżona do pozycji pracownika powołanego. Obowiązek konsultacji w takich razach zamiaru rozwiązania stosunku pracy ze związkami zawodowymi „byłby sztucznym nakazem formalnym”. Wątpliwość powstaje także, kto powinien konsultować zamiar wypowiedzenia powódce umowy o pracę jako pracodawca. Mając na uwadze wykładnię systemową i celowościową strona skarżąca „nie zgadza się” ze stanowiskiem Sądu Okręgowego. Pozwana zwróciła się pismem z dnia 15 grudnia 1999 r. do NSZZ „Solidarność” z zapytaniem czy podejmuje się ochrony praw powódki. Przyczyny i okoliczności odwołania usprawiedliwiają późniejsze skierowanie zapytania. Po pierwsze, wynik tajnego głosowania nad wnioskiem o odwołanie zarządu nie jest z góry znany, wobec czego wcześniejsza konsultacja jest „zbędna, niemożliwa lub znacznie utrudniona”. Po drugie, samo odwołanie powódki jako jednoosobowego zarządu nie gwarantowało odsunienia jej od spraw Spółki. Jako dyrektor miałyby prawo podejmowania czynności „nieakceptowanych przez akcjonariuszy lub Radę Nadzorczą”. Szczególny charakter więzi łączących członków zarządu z akcjonariuszami, które oparte są na zasadzie zaufania, wyklucza możliwość dalszego zatrudniania odwołanego pracownika. Sąd

nie uwzględnił więc „specyficznej sytuacji”, w jakiej nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Pełnomocnik strony skarżącej podniósł także, że powszechną jest praktyka niekonsultowania zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z członkami zarządów spółek prawa handlowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut kasacji w przedmiocie naruszenia przez Sąd art. 233 k.p.c. nie jest usprawiedliwiony. Konsultacja wypowiedzenia umowy o pracę musi być uprzednia. Znaczy to, że pracodawca ma obowiązek zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, a zatem przed dokonaniem tej czynności rozwiązującej, czyli przed złożeniem pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Żadne okoliczności nie sanują zawiadomienia ex post. Skoro Helenie M. wypowiedziano umowę o pracę w dniu 31 sierpnia 1998 r., a pracodawca zwrócił się do NSZZ „Solidarność” o informację czy związek ten zamierza bronić jej praw w dniu 15 grudnia 1999 r. (po kilkunastu miesiącach), to - przy pozytywnej odpowiedzi uzyskanej w tym samym dniu - zawiadomienia tej organizacji mógłby dokonać najwcześniej 15 grudnia 1999 r., czyli nie tylko już po wypowiedzeniu skarżącej umowy o pracę, ale nawet po rozwiązaniu z nią stosunku pracy. Zawiadomienie takie nie byłoby konsultacją zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, lecz spóźnioną informacją o rozwiązaniu stosunku pracy przez wypowiedzenie.

Wbrew odmiennemu twierdzeniu pełnomocnika strony skarżącej art. 38 k.p. ma zastosowanie także do pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje prawo koalicji, a skoro tak, to korzystają oni z praw związkowych na równi z innymi pracownikami będącymi członkami związków zawodowych. Gdyby ustawodawca chciał pozbawić kadrę kierowniczą związkowej ochrony trwałości ich stosunku pracy, uczyniłby to wyraźnie. Ograniczenie podmiotowego zakresu stosowania powołania jako podstawy nawiązania stosunku pracy wynikało właśnie z potrzeby objęcia ochroną przed arbitralnym rozwiązaniem stosunku pracy także kierowników zakładów pracy (pracowników zarządzających zakładem w imieniu pracodawców). Taka była ratio legis zmiany art. 68 § 1 k.p. wprowadzonej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy. Trudno więc podzielić pogląd, że brak wyraźnego odniesienia się w przepisach do stosowania ochrony przewidzianej w art. 38 k.p. do

kierownika zakładu pracy stanowi lukę w prawie spowodowaną nieuwagą lub zapomnieniem ustawodawcy. Jest to świadoma jego decyzja. Z braku zaś regulacji odmiennej (szczególnej) należy wnosić, że wypowiedzenie umowy o pracę kierownikowi zakładu pracy (osobie zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem) podlega regułom ogólnym.

Zgodnie z art. 38 § 1 k.p. pracodawca o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zawiadamia reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową. Jest to albo organizacja, której pracownik jest członkiem, albo ta, która wyraziła zgodę na obronę praw pracownika niezrzeszonego (art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych). Proces konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę rozpoczyna pisemne o nim zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej z podaniem przyczyny wypowiedzenia. Naruszenie art. 38 k.p. stanowi zatem brak pisemnego zawiadomienia reprezentującej pracownika organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia. Wynika stąd, że procedura konsultacji nie obejmuje przewidzianego w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych poprzedzającego ją obowiązku zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Ewentualne uchybienie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie jest uchybieniem art. 38 k.p.

Wątpliwa jest nadto zasadność zarzutu naruszenia przez pozwanego pracodawcę art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych w sytuacji, gdy dotyczy on pracownika nie będącego członkiem związku zawodowego, a pracodawca dysponuje przekazany przez związek zawodowy wykazem jego członków i wiedzą, że do dnia wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę związek ten nie objął go obroną. Pracodawca nie ma obowiązku ponawiania wniosku o informację przed podejmowaniem każdej czynności wymagającej współdziałania ze związkami zawodowymi. Rzeczą związku zawodowego jest aktualizacja wykazu pracowników korzystających z jego obrony, a zobowiązuje go do tego generalna zasada wyrażona w art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którą jest on powołany przez „ludzi pracy” do reprezentowania i obrony ich praw i interesów zawodowych oraz socjalnych, a także w art. 30 ust. 2, wedle którego pracownik nie będący członkiem związku zawodowego ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących członków związku, który wyraził na to zgodę. Obrona „człowieka pracy” jest obowiązkiem związku zawodowego i na nim w pierwszej kolejności, a nie na pracodawcy, spoczywa obowiązek prawidłowej jej realizacji. Nie jest też tak, że pracodawca przed wypowiedzeniem

pracownikowi nie będącemu członkiem związku zawodowego umowy o pracę zobowiązany jest do uprzedzenia go o zamiarze dokonania tej czynności i odczekania pewnego czasu w celu umożliwienia pracownikowi podjęcia działań zmierzających do uzyskania zgody związku zawodowego na obronę jego praw.

Podniesiony w kasacji zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 38 k.p. i art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych jest zatem uzasadniony.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====