

**Wyrok z dnia 23 stycznia 2002 r.**

**I PKN 821/00**

**Przepis art. 32 ust. 4 w związku z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) wymaga uzyskania przez pracodawcę zgody ponadzakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie albo zmianę treści stosunku pracy członka jej zarządu. Pracodawca nie może więc ograniczyć się do zawiadomienia o zamiarze dokonania takiej czynności, a tym bardziej niedopuszczalne jest zawiadomienie zastępcze (analogia z art. 139 § 3 k.p.c.), polegające na pozostawieniu w aktach osobowych pracownika przesyłki zwróconej przez pocztę, mimo wysłania jej na adres wskazany przez przewodniczącego organizacji zakładowej.**

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2002 r. sprawy z powództwa Piotra N. i Lechosława W. przeciwko Prasowym Zakładom Graficznym Przedsiębiorstwu Państwowemu w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 1 czerwca 2000 r. [...]

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

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 21 grudnia 1999 r. [...] oddalił powództwo Piotra N. i Lechosława W. o przywrócenie do pracy w pozwanych Prasowych Zakładach Graficznych w B. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne.

Powód Piotr N. był u strony pozwanej zatrudniony od dnia 9 listopada 1993 r. w introligatorni jako pomocnik introligatora, zaś powód Lechosław W. od dnia 17 grudnia 1985 r. jako konserwator elektryk. Powodowie byli działaczami Związku Zawodowego „L.P.” - Piotr N. sekretarzem, a Lechosław W. przewodniczącym organizacji zakładowej i zarazem członkiem zarządu komisji krajowej. Ze względu na ponoszone straty i planowaną prywatyzację strona pozwana podjęła decyzję o redukcji zatrudnienia i likwidacji niektórych stanowisk pracy. Likwidacja objęła cztery stanowiska elektryków konserwatorów oraz dwadzieścia sześć stanowisk pomocników introligatora. Do zwolnienia z tych stanowisk przełożeni wytypowali między innymi powodów. W odniesieniu do Lechosława W. przyczyną wyboru była „niska ocena jego predyspozycji, przy konieczności redukcji zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych”. Co się natomiast tyczy Piotra N., to przyczyną wypowiedzenia mu warunków pracy była zmiana profilu produkcyjnego introligatorni, likwidacja dwudziestu sześciu stanowisk pracy pomocników introligatorskich, mała samodzielność oraz wytypowanie przez bezpośredniego przełożonego, który był niezadowolony z jakości i tempa pracy tego powoda. Ponieważ powodowie, jako działacze związkowi, podlegali szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, to pozwany pracodawca utworzył dla nich i im podobnych osób „dział insertowni i sortowania druków”. Pracodawca powiadomił o tym fakcie zakładową organizację związkową, a następnie wysłał powiadomienie do Komisji Krajowej na adres wskazany przez Lechosława W., lecz przesyłka wróciła do nadawcy z adnotacją o jej niepodjęciu w terminie, a następnie o zmianie adresu. Pozwany uznał, że tym sposobem wykonał ciężący na nim obowiązek współdziałania ze związkami i dokonał powodom wypowiedzenia zmieniającego ich warunki pracy.

W świetle tych faktów Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powodom warunków pracy było zgodne z przepisami ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Decyzja o zmniejszeniu zatrudnienia przez likwidację niektórych stanowisk pracy była rzeczywista i merytorycznie uzasadniona, czego nie są w stanie zmienić subiektywne wyobrażenia powodów o wysokiej jakości ich pracy. Pozwany pracodawca prawidłowo przeprowadził też związkową konsultację zamiaru wypowiedzenia zmieniającego, w tym konsultację drugiego stopnia, gdyż po zwrocie korespondencji wysłanej na adres wskazany przez przewodniczącego organizacji zakładowej nie był obowiązany do poszukiwania Komisji Krajowej Związku Zawodowego „L.P.”.

Apelację wniesioną przez powodów oddalił Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 1 czerwca 2000 r. [...]. Sąd Okręgowy przejął ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, a także zaaprobował ich prawną kwalifikację. Sąd Okręgowy zauważył ponadto, że wprawdzie w zakresie związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia brak podstaw do bezpośredniego stosowania przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o doręczeniach, to w drodze analogii z art. 139 k.p.c. uznać można, iż pozostawienie w aktach osobowych powodów zawiadomienia skierowanego do Komisji Krajowej nastąpiło ze skutkami doręczenia.

Kasację od powyższego wyroku wnieśli powodowie, zarzucając „naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię, a w szczególności przez przyjęcie, że strona pozwana dochowała warunków określonych w przepisach ustawy z dnia 29. (powinno być „23”) 05. 1991 r. o związkach zawodowych oraz ustawy z dnia 28. 12. 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (...), co w konsekwencji skutkowało skutecznym rozwiązaniem stosunku pracy z powodami”, a także „naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy przez błędne przyjęcie, że strona pozwana skutecznie doręczyła Komisji Krajowej Związku Zawodowego „L.P.” pismo zawierające swoje stanowisko w zakresie warunków rozwiązania stosunku pracy z powodami”. Na tej podstawie strona skarżąca domagała się uchylenia kwestionowanego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sadu Rejonowego i przekazania mu sprawy do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego. Powyższe zarzuty zostały w treści uzasadnienia kasacji zrelatywizowane do art. 32 ust.1, 2 i 4 ustawy o związkach zawodowych oraz do art. 139 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja wykazuje wprawdzie wyraźne uchybienia w zakresie prawniczego warsztatu zawodowego (podstawy kasacyjne mają ogólnikowe i jedynie częściowe uzasadnienie - nie rozciąga się ono na petitum i w ogóle nie obejmuje konkretyzacji przepisów tzw. ustawy o grupowych zwolnieniach, a poza tym jest napisana niestarannym językiem ), lecz mimo to musi być uwzględniona, gdyż jej podstawy są usprawiedliwione, a ściślej rzecz ujmując - ich zasadności nie można wykluczyć w

świetle niejasnych motywów zaskarżonego rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji ustalił i ocenił bowiem, że dalsze zatrudnianie powodów na dotychczasowych stanowiskach przestało być możliwe wskutek ich likwidacji i z tej przyczyny pracodawca dokonał wypowiedzeń zmieniających na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Sąd Okręgowy nie dostrzegł jednak, iż powołany przepis dotyczy zwolnień grupowych i z wyraźną niekonsekwencją stwierdził równocześnie, że wspomniane wypowiedzenia zmieniające „dla swej ważności wymagały przeprowadzenia konsultacji związkowej o której mowa w art. 38 k. p., przy czym po negatywnej odpowiedzi organizacji związkowej pozwany obowiązany był do zwrócenia się do organizacji ogólnokrajowej w której skład wchodziła organizacja związkowa”. Współdziałanie pracodawcy z pracowniczym przedstawicielstwem związkowym odbywa się jednak przy zwolnieniach grupowych na zasadach porozumienia (regulaminu) z art. 4 ustawy.

Natomiast osobom wymienionym w art. 6 ust. 1 ustawy, a więc między innymi członkom zarządu zakładowej organizacji związkowej, do grona których należeli także powodowie, nie wolno w razie zwolnień indywidualnych dokonać nie tylko wypowiedzenia, ale również wypowiedzenia zmieniającego. W tym zakresie zastosowanie ma zatem przepis art. 32 ust.2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U z 2001 r. Nr 79, poz. 854), który stanowi, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może jednostronnie zmienić warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem zarządu (lub komisji rewizyjnej) zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Powołany przepis wymaga od pracodawcy uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, którego to wymagania nie można identyfikować ze złożeniem wniosku o udzielenie takiej zgody, niezależnie od tego, czy wniosek rzeczywiście został adresatowi doręczony.

Bezprzedmiotowe są więc wszelkie rozważania na temat dopuszczalności posługiwania się analogią z art. 139 § 3 k.p.c. i uznawania, że jeżeli pismo w sprawie wypowiedzenia (wypowiedzenia zmieniającego) pracodawca wysłał do ogólnokrajowej organizacji związkowej na adres podany przez przewodniczącego organizacji zakładowej, po czym korespondencja wróciła z adnotacją o niepodjęciu przesyłki lub o zmianie siedziby przez adresata, to przesyłkę pozostawia się w aktach osobowych

pracownika ze skutkami doręczenia. Należy jednak lojalnie podkreślić, że wspomnianej analogii Sąd Okręgowy szukał dla zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia (wypowiedzenia zmieniającego), czyli w okolicznościach określonych w art. 38 § 3 k.p., a nie dla wniosku o wyrażenie zgody na dokonanie podobnego wypowiedzenia. Tymczasem w okolicznościach sprawy konieczna prima facie była zgoda organizacji związkowej i to organizacji zakładowej, a nie ogólnokrajowej. Co prawda, powód Lechośław W. był członkiem zarządu organizacji ogólnokrajowej, lecz ochrona z tego tytułu ulegała pochłonięciu w zbiegu z ochroną należną z racji członkostwa w zarządzie organizacji zakładowej.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji, przy czym o kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 393<sup>19</sup> w związku z art. 108 § 2 k.p.c.

=====