

Wyrok z dnia 10 marca 2005 r.

II PK 240/04

Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane po skutecznym cofnięciu przez pracodawcę wcześniejszego wypowiedzenia skonsultowanego z organizacją związkową musi być poprzedzone konsultacją w trybie art. 38 § 1 k.p., nawet wówczas, gdy przyczyna wypowiedzenia pozostaje niezmieniona.

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 marca 2005 r. sprawy z powództwa Jerzego K. przeciwko Telekomunikacji Polskiej SA w O. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 19 marca 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 26 listopada 2003 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gnieźnie przywrócił powoda Jerzego K. do pracy w Telekomunikacji Polskiej SA w O. i oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej jako pracownik serwisu Publicznych Aparatów Samoinkasujących TP Regionu w P. W październiku 2002 r. doszło do restrukturyzacji wydziału przez utworzenie jednego serwisu w miejsce dotychczas działających czterech sekcji. W obszarze G. w miejsce dwóch stanowisk pracy, które zajmowali powód i Artur E., przewidziano pozostawienie jednego. Bezpośredni przełożony tych pracowników uznał, że Artur E. bardziej odpowiada jego oczekiwaniom. Opinia ta miała decydujący wpływ na wybór powoda do zwolnienia. Pismem z dnia 3 marca 2003 r. pracodawca poinformował działające u niego związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia umowy o

pracę wymienionym w piśmie pracownikom, w tym powodowi, z uwagi na likwidację stanowisk pracy. Związek zawodowy nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem i innymi reprezentowanymi przez ten związek pracownikami. Pismem z dnia 17 marca 2003 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2003 r. podając jako przyczynę wypowiedzenia restrukturyzację polegającą na likwidacji stanowiska pracy. Od wypowiedzenia powód wniósł odwołanie do Sądu Pracy w Gnieźnie. Na podstawie zawartego między stronami porozumienia z dnia 30 czerwca 2003 r. pozwana cofnęła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, a powód wyraził na to zgodę. W związku z tym powód cofnął pozew i postępowanie w sprawie zostało umorzone postanowieniem Sądu Rejonowego w Gnieźnie z dnia 19 sierpnia 2003 r. Jednak pismem z dnia 27 czerwca 2003 r. pozwana dokonała ponownego wypowiedzenia umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2003 r. Pozwana nie przeprowadziła odrębnej konsultacji związkowej, a pismo wypowiadające umowę o pracę miało treść identyczną jak pismo z dnia 17 marca 2003 r. Oceniając ten stan faktyczny Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem art. 38 k.p. Pozwana miała obowiązek przeprowadzić ponowną konsultację związkową, mimo tej samej przyczyny wypowiedzenia co poprzednio. Poprzednia czynność prawna - wypowiedzenie umowy o pracę - została skutecznie dokonana i skutecznie cofnięta, zatem konsultacja związkowa została już skonsumowana. Ponadto wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. Wprawdzie zostało dokonane w ramach redukcji zatrudnienia na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), jednak nie ma uzasadnienia wybór powoda do zwolnienia. Pozwana miała wybór między dwoma pracownikami, co do których nie było różnic w zakresie posiadanych kwalifikacji i oceny pracy. Była natomiast różnica w stażu pracy, który w przypadku powoda był ponad dwukrotnie dłuższy. Z tych przyczyn Sąd uznał za zasadne żądanie przywrócenia do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p.

W apelacji od tego wyroku pozwana zarzuciła, że strony zawarły porozumienie co do rozwiązania umowy o pracę, zatem nie było potrzeby ponownej konsultacji związkowej. Ponadto zarzuciła, że nie było podstaw do zastosowania art. 45 § 1 k.p. i przywrócenia powoda do pracy, lecz w sytuacji, gdy stanowisko powoda zostało zlikwidowane, należało zastosować przepis art. 45 § 2 k.p.

Wyrokiem z dnia 19 marca 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. Sąd Okręgowy nie uwzględnił zarzutu pozwanej, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na mocy porozumienia stron. Pismo rozwiązujące umowę o pracę nosi nazwę wypowiedzenia i zostało przygotowane przez pracodawcę. Wyrazem jego zakwestionowania przez pracownika jest złożenie pozwu. Ponadto zarzut ten pojawił się dopiero w środку odwoławczym. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przez złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu z podaniem skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia. Konsultacja ze związkiem zawodowym została przeprowadzona w marcu 2003 r. Nie można podzielić poglądu Sądu Rejonowego, iż między konsultacją a faktycznym wręczeniem wypowiedzenia upłynął zbyt długi okres albo że zmianie uległa przyczyna wypowiedzenia, jego tryb lub rodzaj wypowiedzenia. Co prawda, pozwana cofnęła wypowiedzenie dokonane w marcu 2003 r., które niewątpliwie konsultowała z organizacją związkową, jednakże kolejne wypowiedzenie miało miejsce w czerwcu 2003 r. W ocenie Sądu Okręgowego w okresie trzech miesięcy nie nastąpiły żadne okoliczności, które można uznać za zmianę trybu, formy lub przyczyny wypowiedzenia. Wręcz przeciwnie, pismo zawierało dokładnie taką samą treść. Zgodnie zaś z przyjętym stanowiskiem judykatury i piśmiennictwa tylko wcześniejsze niż konsultacja wypowiedzenie narusza tryb przewidziany w art. 38 k.p. W analizowanym przypadku podstawą wypowiedzenia są te same przekształcenia, które wskazane zostały wcześniej jako przyczyna zwolnienia powoda (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 438/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 629). Ponowne zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej jest wymagane wtedy, gdy pracodawca dokonuje wypowiedzenia umowy po przywróceniu pracownika do pracy z innej przyczyny niż podana poprzednio (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 454/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 654). Prawdziwość i konkretność podstawy wypowiedzenia nie budziła wątpliwości Sądu Okręgowego. Pozostawiony pracownik ma kwalifikacje równe posiadanym przez powoda, jego staż pracy nie jest krótki, zaś wybór pracownika należy do pracodawcy; ograniczony jest tylko względami niedyskryminacji i przepisami prawa.

Wyrok ten zaskarżył kasacją powód i opierając kasację na obu podstawach wymienionych w art. 393¹ k.p.c. wniósł o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania ewentualnie o jego zmianę i oddalenie apelacji. Przepisem prawa materialnego, który zdaniem skarżącego został

naruszony, jest art. 38 § 1 k.p., a naruszenie to polega na uznaniu wypowiedzenia umowy o pracę za zgodne z prawem mimo nieprzeprowadzenia konsultacji związkowej. Kolejnym naruszonym przepisem jest § 12 ust. 1 układu zbiorowego pracy zawierający zakaz wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli są możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku po przekwalifikowaniu. W związku z tym nastąpiło naruszenie art. 7 ust. 1 ustawy o języku polskim przez przyjęcie, że pismo pozwanej z dnia 17 marca 2003 r. stanowi przewidzianą w § 12 ust. 1 układu zbiorowego pracy propozycję szkolenia. W ocenie powoda ze względu na zawarcie w tej propozycji sformułowań obcojęzycznych nie może być mowy o takim rozumieniu pisma. Stanowi to jednocześnie naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przez błędne uznanie za ustalony fakt, że powodowi zaproponowano podjęcie szkolenia.

W uzasadnieniu kasacji powód podniósł, że pozwana złożyła dwa kolejne oświadczenia woli. Przepisy prawa pracy nie przewidują, że w razie dokonania kolejnego wypowiedzenia w krótkim czasie po dokonaniu poprzedniego, pozostaje w mocy część lub całość czynności podejmowanych przy wykonywaniu pierwszego z wypowiedzeń. Powołane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku orzeczenia Sądu Najwyższego nie potwierdzają przyjętej przez Sąd Okręgowy tezy. Z wyroku z dnia 10 marca 1978 r., I PRN 22/78 wynika tylko tyle, że pracodawca nie może dokonać wypowiedzenia do czasu wyczerpania konsultacji związkowej. W kolejnym wyroku z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 438/97, Sąd Najwyższy stwierdził, że ponowne zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej wymagane jest w przypadku zmiany okoliczności. Sąd Najwyższy powołał się w nim na uchwałę z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1978 nr 8, poz. 127), stwierdzającą, że upływ czasu dzielący zakończenie postępowania przewidzianego w art. 38 k.p. od mającego nastąpić wypowiedzenia pracownikowi przez kierownika zakładu pracy umowy o pracę może uzasadniać konieczność ponownego zawiadomienia rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia (z reguły orientacyjnym terminem do uznania takiego upływu czasu jest termin miesięczny). W dalszej części uzasadnienia kasacji wymienione są inne orzeczenia Sądu Najwyższego - wyrok z dnia 1 grudnia 1978 r., I PR 84/78 (niepublikowany), wyrok z dnia 7 lipca 1981 r., I PRN 30/81, OSNCP 1981 nr 12, poz. 248) - prezentujące pogląd o konieczności ponowienia konsultacji w razie znacznego upływu czasu lub zmiany okoliczności. Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie kasacji skarżący przedstawił następujące zagadnienie prawne: „czy w każdym przypadku ponownego dokonywania wypowiedzenia, w sytuacji gdy przy uprzednio do-

konanym wypowiedzeniu, które utraciło moc obowiązującą wskutek jego cofnięcia, dokonano w sposób właściwy konsultacji określonej w art. 38 k.p., koniecznym jest ponowne przeprowadzenie konsultacji”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty naruszenia § 12 układu zbiorowego pracy i art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (Dz.U. Nr 90, poz. 999 ze zm.) są nietrafione o tyle, że Sąd Okręgowy w ogóle nie zajmował się kwestią ewentualnego zaproponowania powodowi przez pozwaną innego stanowiska pracy po odbyciu szkolenia. Można natomiast uznać za uzasadniony zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., w tym sensie, iż ustalenie Sądu Okręgowego, że między konsultacją związkową w marcu 2003 r. a wypowiedzeniem umowy o pracę w czerwcu 2003 r. nie zaszły żadne nowe okoliczności wymagające ponownej konsultacji, jest dowolne. Sąd ten ograniczył się bowiem do tego, że pozwana w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę podała tę samą przyczynę, co poprzednio i że przyczyna ta była rzeczywista. Pomiął natomiast fakt, że między konsultacją związkową a dokonaniem wypowiedzenia musiały wystąpić okoliczności, które spowodowały cofnięcie przez pozwaną wypowiedzenia. Przyczyną cofnięcia wypowiedzenia mogły być uzgodnienia między stronami, w wyniku których zostało podpisane porozumienie. Sąd Okręgowy nie zajął się przyczynami, które doprowadziły do zawarcia porozumienia, a jedynie dokonał analizy jego treści dochodząc do słusznego wniosku, że nie można go uznać za zgodne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w trybie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Innych elementów tego porozumienia nie badał. Są to jednak kwestie mniej istotne, gdyż przy przyjęciu, że pozwana dokonała wypowiedzenia umowy o pracę w czerwcu 2003 r., należało uznać to wypowiedzenie za niezgodne z prawem z powodu braku konsultacji związkowej.

Przepis art. 38 § 1 k.p. wymaga, aby każde wypowiedzenie umowy o pracę poprzedzała konsultacja związkowa. Nie ma żadnych powodów, aby uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane po skutecznym cofnięciu poprzedniego wypowiedzenia takiej konsultacji nie wymaga. Treść przepisu nie upoważnia do wniosku, że obowiązek przeprowadzenia konsultacji lub brak takiego obowiązku uzależniony jest od upływu czasu lub zmiany okoliczności. Powołane w uzasadnieniu za skarżonego wyroku oraz w kasacji orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczą sytuacji, w

której zamiar wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca skonsultował z organizacją związkową, natomiast nie złożył pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu niezwłocznie, lecz po upływie pewnego czasu. Ponieważ przepis określa jedynie termin początkowy, w którym pracodawca może złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu - po wyczerpaniu trybu konsultacji - a nie określa terminu końcowego, powstał problem, czy pracodawca w każdym czasie może dokonać wypowiedzenia z powołaniem się na uprzednio przeprowadzoną konsultację. W tym zakresie Sąd Najwyższy zajmował stanowisko, że przyczyny, z jakich pismo wypowiedające umowę o pracę zostało doręczone po upływie dłuższego czasu i okoliczności jakie wystąpiły między przeprowadzeniem konsultacji a doręczeniem pisma, mogą decydować o konieczności przeprowadzenia ponownej konsultacji. W niniejszej sprawie nie wystąpiła sytuacja, której dotyczą te orzeczenia. Po konsultacji przeprowadzonej w marcu 2003 r. pracodawca niezwłocznie (w tym samym miesiącu) wypowiedział powodowi umowę o pracę. Ponowne wypowiedzenie umowy o pracę mogło nastąpić tylko po przeprowadzeniu konsultacji związkowej, której nie można uważać za „ponowną konsultację”.

Przepis art. 38 § 1 k.p. stanowi, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Z treści tego przepisu wynika, że najpierw pracodawca podejmuje zamiar wypowiedzenia umowy o pracę konkretnemu pracownikowi, a następnie o tym zamiarze zawiadamia organizację związkową. W sytuacji, gdy po skutecznym cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca - uznając, że przyczyna poprzedniego wypowiedzenia nadal istnieje, zamierza wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę, to musi o tym zamiarze zawiadomić organizację związkową. Zacytowany przepis nie zwalnia go od tego obowiązku, gdyż każdy zamiar wypowiedzenia umowy o pracę musi być skonsultowany niezależnie od przyczyny wypowiedzenia. Powoływanie się na tę samą przyczynę, która była przedmiotem konsultacji wypowiedzenia skutecznie cofniętego, nie wystarczy do uznania wykonania omawianego obowiązku, skoro nowy zamiar powzięty po cofnięciu wypowiedzenia nie był konsultowany. Należy zatem uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane po skutecznym cofnięciu przez pracodawcę wcześniejszego wypowiedzenia skonsultowanego z organizacją związkową musi być poprzedzone konsultacją w trybie art. 38 § 1 k.p., nawet wówczas, gdy przyczyna wypowiedzenia po-

zostaje niezmieniona. Jest to bowiem inne wypowiedzenie podlegające wszystkim rygorom przewidzianym przepisami prawa, w tym rygorom określonym w art. 38 k.p.

Kwestia obowiązku konsultacji z organizacją związkową innego wypowiedzenia, niż skonsultowane poprzednio, była przedmiotem kilku orzeczeń Sądu Najwyższego prezentujących poglądy zbieżne z wyżej przedstawionym stanowiskiem. W wyroku z dnia 7 lipca 1981 r., I PRN 30/81 (OSNCP 1981 nr 12, poz. 248) Sąd Najwyższy stwierdził, że, ponowienie trybu konsultacji przewidzianej w art. 38 k.p. jest konieczne, gdy kierownik zakładu pracy - mimo niezgłoszenia przez radę zakładową zastrzeżeń co do zamierzonego wypowiedzenia zmieniającego - zmienia swą decyzję i zamiast zmieniającego dokonuje definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. Teza ta dotyczy sytuacji, gdy pracodawca dokonuje wypowiedzenia innego rodzaju niż skonsultowane z organizacją związkową. Inny wyrok - z dnia 19 października 1976 r., I PR 146/76 (PiZS 1978 nr 5, s.68) - dotyczy sytuacji, w której pracodawca dokonuje wypowiedzenia umowy o pracę po skutecznym cofnięciu poprzedniego wypowiedzenia. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że zawiadomienie przez kierownika zakładu pracy rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę nie może służyć za dowód dopełnienia obowiązku powiadomienia rady zakładowej o drugim zamierzonym wypowiedzeniu temu pracownikowi umowy o pracę, jeżeli pierwsze wypowiedzenie zostało cofnięte („uznane za bezskuteczne”). Takie samo stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 6 lipca 1976 r., I PR 117/76 (OSNCP1977 nr 5-6, poz. 90), stwierdzając, że oświadczenie rady zakładowej, złożone w związku z pierwotnym zamierzeniem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę nie zwalnia kierownika zakładu od obowiązku konsultacji z tym organem związkowym ponownego zamiaru dokonania tej czynności. O istnieniu obowiązku konsultacji związkowej w przypadku, gdy prawidłowe i zgodne z prawem wypowiedzenie nie doprowadziło do ustania stosunku pracy wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 1976 r. I PZP 9/76 (LEX nr 14308), stwierdzając, że jeżeli po upływie okresu wypowiedzenia pracownik jest nadal zatrudniony w zakładzie pracy, przy czym istnienie tego stosunku nie zostało uzależnione od końcowego terminu jego trwania, to należy przyjąć, że w sposób domniemany został nawiązany stosunek pracy na czas nieokreślony. Ten nowy stosunek pracy, gdy ma ulec rozwiązaniu, wymaga wypowiedzenia z zachowaniem trybu określonego w art. 38 k.p.

W świetle przedstawionych poglądów należało uznać, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem prawa wobec niezastosowania

trybu konsultacji przewidzianego w art. 38 § 1 k.p. Podniesiony w kasacji zarzut naruszenia tego przepisu okazał się uzasadniony. Fakt, że istniała rzeczywista przyczyna wypowiedzenia umowy - likwidacja stanowiska pracy - nie pozbawia powoda roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, natomiast mogłoby to uzasadniać zastosowanie art. 45 § 2 k.p., na który to przepis pozwana powoływała się w apelacji.

Ponieważ kasacja w zakresie naruszenia art. 38 § 1 k.p. jest uzasadniona, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania.

=====