



Sygn. akt III PK 80/07

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

SSA Jolanta Pietrzak

w sprawie z powództwa A. C.

przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej D. Spółce Akcyjnej w D.

o zapłatę kwoty 10.500 zł z tytułu odszkodowania z ustawowymi odsetkami,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 marca 2008 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 21 czerwca 2007 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w
R. do ponownego rozpoznania.**

Uzasadnienie

1. Pozwane Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej D. S.A. w D. w sprawie z powództwa A. C. o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia warunków pracy i płac (wypowiedzenie zmieniające) wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w R. z dnia 21 czerwca 2007 r. Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy uwzględnił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego i na podstawie art. 47¹ i art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. zasądził na jej rzecz od pozwanego kwotę 10.500 zł z ustawowymi odsetkami oraz koszty zastępstwa procesowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego wypowiedzenie zmieniające było nieuzasadnione, co stanowi naruszenie art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., nie została przeprowadzona w sposób właściwy przewidziana w art. 38 k.p. konsultacja zamiaru wypowiedzenia z zakładowymi organizacjami związkowymi oraz pracodawca naruszył art. 30 § 4 k.p. przez niewskazanie prawdziwej i konkretnej przyczyny wypowiedzenia.

2. W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił błędne przyjęcie przez Sąd Okręgowy naruszenie przez niego art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p., gdyż - zdaniem pozwanego - podał on rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia zmieniającego, a przyczyna ta uzasadniała ten rodzaj wypowiedzenia umowy o pracę. Także nie został naruszony przez pozwanego art. 38 k.p., gdyż pracodawca nie ma obowiązku zwracać się do wszystkich zakładowych organizacji związkowych, jeżeli wie, że pracownik nie jest członkiem żadnej z nich ani żadna nie podjęła się obrony jego praw. Zarzucono także naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na niewskazaniu motywów odmiennej od Sądu Rejonowego oceny dowodów i przez to dokonanie odmiennych ustaleń faktycznych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest uzasadniona.

3. Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma ocena, czy wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione. Powódce zaproponowano przejście ze stanowiska kierownika Wydziału Przewozów Pasażerskich, Marketingu i Koordynacji na stanowisko kasjera biletowego, z czym łączyło się znaczne obniżenie wynagrodzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niezadowalające wyniki osiągnięte przez kierowany przez powódkę Wydział, jej rezygnację z pełnienia funkcji prokurenta oraz trudną sytuację finansową pozwanej Spółki.

Rozważania w tym zakresie należy rozpocząć od przypomnienia, powszechnie przyjętego w orzecznictwie poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w tezie XIV uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZ P 10/85 (OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). Stwierdzono w niej, że „wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Przy rozważaniu okoliczności przemawiających za ochroną pracownika należy mieć na uwadze, że w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownik nie zostaje pozbawiony pracy i środków egzystencji”.

Natomiast w tezie V tej uchwały Sąd Najwyższy uznał, że „w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie”.

Obie te tezy są niekorzystne dla powódki. Z tezy V wynika, że należy stosować do niej ostrzejsze kryteria oceny pracy, zaś teza XIV dopuszcza wypowiedzenie zmieniające w przypadku mniej istotnych przyczyn niż wymagane w razie wypowiedzenia definitywnego. W rozpoznawanej sprawie pozwany nie stawiał powódce zarzutu niedołożenia należytej staranności w wykonywaniu funkcji kierownika Wydziału. Przyczyną wypowiedzenia były znaczne straty ponoszone w okresie 1,5 roku przez ten Wydział, mające istotny wpływ na wyniki gospodarcze pozwanej Spółki. Mimo podejmowania różnych działań w półrocznym okresie sprawowania przez powódkę funkcji kierownika Wydziału, jego wyniki finansowe nie uległy istotnym zmianom i Wydział nadal ponosił znaczne straty.

Powstaje więc zagadnienie, czy może być przyczyną wypowiedzenia zmieniającego kierownikowi Wydziału osiągnięcie przez ten Wydział złych wyników ekonomicznych, mimo że kierownik dokłada należytej staranności. Co do zasady na to pytanie należy odpowiedzieć twierdząco. Zachodzi tu kolizja interesów majątkowych i osobistych kierownika będącego pracownikiem z majątkowymi interesami pracodawcy. Według tezy II zdanie pierwsze powołanej uchwały Sądu Najwyższego „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznych interesów *zakładu pracy* (pracodawcy) oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy”. Rozpoznając niniejszą sprawę skład Sądu Najwyższego uważa, że w takich sytuacjach na ochronę bardziej zasługuje pracodawca niż zwolniony kierownik. Trzeba mieć przy tym na względzie, że interes pracodawcy w znacznym stopniu pokrywa się z interesem załogi zatrudnianej przez niego. Osiągnięcie przez ten podmiot zysku zapewnia regularną wypłatę wynagrodzenia oraz jego podwyższanie, a także oddala groźbę upadłości pracodawcy, z czym wiąże się utrata zatrudnienia przez znaczną liczbę pracowników.

Tylko wyjątkowe okoliczności leżące poza kierownikiem mogą dać prymat jego interesu w postaci zachowania kierowniczego stanowiska. Przykładowo można tu powołać strajk niesprowokowany przez kierownika, niekorzystne dla kierownika Wydziału znaczne zmiany kursu walut, działanie kierownika na polecenie pracodawcy wyznaczające konkretne czynności lub wprowadzenie przez państwo cen reglamentowanych na środki produkcji lub wyroby czy usługi, niekorzystne dla wyników finansowych jednostki organizacyjnej zarządzanej przez kierownika.

Powyższe uwagi odnoszą się do wypowiedzenia zmieniającego, mogą one mieć częściowe zastosowanie do wypowiedzenia definitywnego, natomiast kwestia odpowiedzialności materialnej pozostała poza zakresem rozważań Sądu Najwyższego.

4. Według art. 30 § 4 k.p. „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy”. W pkt 3 uzasadnienia Sąd Najwyższy uznał, że nieosiągnięcie przez Wydział zarządzany przez kierownika odpowiednich

wyników finansowych oraz trudna sytuacja finansowa pracodawcy mogą uzasadniać wypowiedzenie zmieniające. Ponieważ te przyczyny zostały podane przez pozwanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym umowę o pracę, to pozwany nie naruszył przepisu art. 30 § 4 k.p. stosowanego odpowiednio na podstawie art. 42 § 1 k.p.

5. Kolejny zarzut skargi kasacyjnej dotyczy błędnego zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 38 k.p. w związku z art. 30 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 859 ze zm.).

Przepis art. 38 § 1 k.p. stanowi, że „o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia n piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniająca rozwiązanie umowy”.

Kwestię „reprezentowania pracownika” w indywidualnym prawie reguluje art. 30 § 4 ust. 1 – 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Przepisy te stanowią, że:

„ust. 1. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków.

ust. 2. Pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkową wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych.

ust. 2¹ . W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nie udzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników”.

W stanie faktycznym sprawy pozwany wystąpił (w trybie art. 38 § 1 k.p.) do zakładowej organizacji związkowej „NSZZ „Solidarność”, której uprzednio członkiem byłą powódka, lecz nie otrzymał odpowiedzi w 5-dniowym terminie przewidzianym w art. 38 § 2¹ k.p. Nie zwrócił się do dwóch pozostałych zakładowych organizacji związkowych o informacje przewidziane w art. 30 ust. 2¹

ustawy o związkach zawodowych, gdyż miał informację, że powódka prawdopodobnie nie należy do żadnej z tych organizacji.

Rozważając kwestię zgodności z prawem zachowania pracodawcy Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2004 r., I PK 91/04 (OSNP 2005 nr 19, poz. 300), według którego „pracodawca, któremu wiadomo, że działająca u niego zakładowa organizacja związkową nie reprezentuje pracownika z tytułu jego przynależności do związku zawodowego bądź z tytułu podjęcia się obrony jego praw, nie narusza art. 53 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 3 k.p. oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, gdy składa temu pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, nie zażądawszy wcześniej informacji o pracownikach korzystających z obrony związku zawodowego”. Zdaniem Sądu Okręgowego pogląd ten nie może mieć zastosowania w rozpoznawanej sprawie, gdyż dotyczy sytuacji, w której u pracodawcy działa jedna zakładowa organizacja związkowa, a w rozpoznawanej sprawie u pozwanego działały trzy takie organizacje. Ten pogląd Sądu Okręgowego jest nietrafny. W sprawie, w której Sąd Najwyższy sformułował powołaną tezę (I PK 91/04) u pracodawcy działała tylko jedna zakładowa organizacja związkowa i dlatego w tezie została użyta liczba pojedyncza dla jej oznaczenia. W żadnym razie nie wynika z niej, aby pracodawca nie mógł pominąć zastosowania trybu z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych w razie działania u niego większej liczby zakładowych organizacji związkowych. Jest to bowiem uzasadnione koniecznością funkcjonalnej i celowościowej interpretacji prawa. Zwrócenie się przez pracodawcę do zakładowych organizacji związkowych w zakresie określonym w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie jest celem samym w sobie. Przewidziane w tym przepisie zachowanie pracodawcy ma umożliwić korzystanie przez pracownika z przysługującej mu ochrony jego praw przez zakładową organizację związkową. W szczególności chodzi tu o możliwość zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń co do zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony (art. 38 § 2 k.p.) oraz wydania opinii co do zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 oraz art. 53 §. 4 k.p.).

Trzeba jednak podnieść, że korzystanie przez pracodawcę z innych źródeł informacji niż zakładowe organizacje związkowe (art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach

zawodowych) jest dla niego ryzykowne. Jeżeli bowiem pracodawca nie zwróci się do zakładowych organizacji związkowych w trybie tego przepisu zawierając innym źródłom informacji, a okaże się, że pracownik podlegał ochronie związkowej, to wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia staje się wadliwe ze względu na naruszenie procedury wymaganej przy podejmowaniu przez pracodawcę tych czynności prawnych. Polega to na niezwróceniu się do zakładowej organizacji związkowej o wymagane prawem umożliwienie zajęcia stanowiska w stosunku do planowanej przez pracodawcę czynności prawnej (art. 38 § 1 k.p.), czego przyczyną było oparcie decyzji pracodawcy na nieprzewidzianym prawem źródle informacji zamiast na informacjach udzielonych przez zakładowe organizacje związkowe.

Wychodząc z interpretacji funkcjonalnej i celowościowej nie jest naruszeniem prawa w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. niezastosowanie się przez pracodawcę do wymagań określonych w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, jeżeli pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę lub rozwiązano ją bez wypowiedzenia nie korzystał z ochrony jego praw przez zakładowe organizacje związkowe. Pracodawca i tak nie miał bowiem obowiązku współdziałania z żadną organizacją związkową. Jeżeli zaś pracodawca miał obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową i wykonał go, mimo niezwrócenia się do tych organizacji o informacje przewidziane w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych to w tej sytuacji także nie doszło do naruszenia prawa w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Zakładowa organizacja związkowa uzyskała bowiem możliwość zajęcia stanowiska wobec zamierzonego przez pracodawcę podjęcia działań odnoszących się do pracownika, który podlega ochronie tej organizacji.

6. Ostatni zarzut skargi kasacyjnej dotyczy naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., który stanowi, że „sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”. Zarzut ten nie może być rozpatrywany przez Sąd Najwyższy, albowiem zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. ”podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów”.

/tp/

