



Sygn. akt II PK 308/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 maja 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa Tomasza J.
przeciwko Telekomunikacji Polskiej S.A. w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 maja 2011 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego
z dnia 26 sierpnia 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 26 maja 2010 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej spółki - Telekomunikacji Polskiej S.A. na rzecz powoda Tomasza J. odszkodowanie w wysokości 12.390 zł, nakazał pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa opłatę w wysokości 620 zł oraz nadał wyrokowi do kwoty 4.130 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

Wniesiona przez pozwaną spółkę apelacja w całości od tego wyroku została oddalona przez Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 sierpnia 2010 r. przyjął ustalenia Sądu Rejonowego jako własne, podzielając stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż niecelowe jest przywrócenie powoda do pracy, albowiem faktycznie uległo likwidacji stanowisko pracy powoda, jak też stwierdził, że nie było możliwe dalsze zatrudnianie powoda. W zakresie naruszenia przepisów Kodeksu pracy i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, uzgodnienia z dnia 28 listopada 2008 r. co do obowiązku przeprowadzania konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową reprezentującą interesy powoda, stwierdził, że przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie ma zastosowania art. 38 i 41 k.p., z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5. Sąd w niniejszej sprawie przyjął, że w przypadku zwolnień grupowych pracodawca nie stosuje art. 38 k.p., o ile zawarte zostało porozumienie o jakim mowa w art. 3 powołanej ustawy, tj. porozumienie określające zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem przepisy tego porozumienia znajdują zastosowanie jakby przed art. 38 k.p. W chwili złożenia powodowi zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 17 września 2009 r. u pozwanej obowiązywały postanowienia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (puzp). Zgodnie z treścią § 10 puzp została określona procedura postępowań w sytuacji, kiedy koniecznym jest dokonanie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę. Na podstawie § 10 ust. 4 pracodawca miał obowiązek zawiadomić na

piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, czego jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie uczynił zarówno przed wypowiedzeniem umowy jak i przed przekazaniem oświadczenia o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy powodowi. W ocenie Sądu przepisy ponadzakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u pozwanej spółki od dnia 9 września 2009 r. nakładały nie tylko taki obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikami, którzy w chwili otrzymania zamiaru wypowiedzenia przynależeli do jednej z organizacji związkowych działających u pozwanej, ale także z pracownikami, którzy przystąpili do takiej organizacji związkowej po otrzymaniu oświadczenia pracodawcy o zamiarze rozwiązania stosunku pracy, a przed złożeniem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Mając powyższe na uwadze Sąd stwierdził, że skoro z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż pozwana spółka w dniu 23 września 2009 r. otrzymała informację w przedmiocie obowiązku potrącania z wynagrodzenia powoda składek członkowskich w organizacji związkowej, to mogła i powinna ustalić członkostwo powoda w zakładowej organizacji związkowej na podstawie posiadanych informacji. Tym samym, przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, strona pozwana winna skonsultować ten zamiar z organizacją związkową, której powód był członkiem. Skoro strona pozwana tego zaniechała, naruszyła § 10 pkt 4 puzp, a Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż jest to naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę i na zasadzie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej odszkodowanie.

Na wyżej wskazane orzeczenie strona pozwana wniosła skargę kasacyjną w całości wskazując w niej naruszenie przez Sąd drugiej instancji przepisów prawa materialnego: - art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 38 § 1 k.p. poprzez uznanie, że dokonane wypowiedzenie stanowiło naruszenie przepisów prawa w zakresie obowiązku przeprowadzenia konsultacji z zakładową organizacją związkową, pomimo faktu, że w dniu wręczenia zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powód nie był członkiem zakładowej organizacji związkowej i wobec braku informacji od zakładowej organizacji związkowej reprezentującej jego interesy, by podjęła się obrony praw pracownika; - art. 38 § 1 k.p. oraz § 10 pkt 4 ponadzakładowego

układu zbiorowego pracy dla Pracowników Telekomunikacji Polskiej S.A. w związku z art. 9 k.p., poprzez przyjęcie, że w dniu wręczenia zamiaru pozwana naruszyła przepisy prawa poprzez nie dokonanie konsultacji z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową, pomimo tego, że w dniu wręczenia zamiaru powód nie był członkiem żadnej organizacji związkowej i nie reprezentowała go ani nie broniła jego interesów żadna zakładowa organizacja związkowa; - art. 5 § 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) w związku z § 3 pkt 3 Uzgodnienia z dnia 28 listopada 2008 r. w związku z art. 9 k.p., poprzez błędną wykładnię i ustalenie, że Uzgodnienie z dnia 28 listopada 2008 r. jako źródło prawa pracy rozszerzyło obowiązek konsultacji ze związkami zawodowymi pomimo faktu, że w dniu wręczenia oświadczenia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy, powód nie był członkiem związku zawodowego, a postanowienia Uzgodnienia odnosiło się do konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona. W niniejszym stanie faktycznym sprawy, w myśl uzgodnienia zawartego w dniu 28 listopada 2008 r. pomiędzy pozwaną i działającymi u niej zakładowymi organizacjami związkowymi w § 3 ust. 3 postanowiono, iż: „W przypadku zamiaru rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem związku zawodowego w dniu wręczenia zamiaru, będą miały zastosowanie przepisy art. 38 kodeksu pracy”. Z kolei ponadzakładowy układ zbiorowy pracy w § 10 ust. 4 wprowadzając wymóg konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę, nie wprowadził innego trybu konsultacji wykraczającego ponad ustalony w art. 38 § 1 k.p. Nie można zatem podzielić stanowiska Sądu Okręgowego przyjmującego wykładnię, zgodnie z którą postanowienie puzp w kwestii zawiadomień odnosiło się do wszystkich pracowników zatrudnionych u pozwanej, nawet tych którzy w chwili wręczenia zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę nie byli członkami organizacji związkowych działających w zakładzie pracy. Takie stanowisko sprzeczne jest z wykładnią językową i systemową § 10 § 4 puzp, którego postanowienia wprowadziły dodatkowy obowiązek informowania pracownika na piśmie o zamiarze

wypowiedzenia stosunku pracy, ale podtrzymały obowiązek informowania o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, co w tym zakresie nie odbiegało od uregulowań kodeksu pracy zawartych w art. 38.

Mając powyższe na uwadze istotnym w niniejszej sprawie było to, że pracodawca celem wykonania określonego w § 10 § 4 puzp oraz art. 38 k.p. obowiązku zawiadomienia na piśmie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zwartej na czas określony, w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 22 czerwca 2004 r., II PK 2/04, M.Prawn. 2004/14/630; wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 27/07, LEX nr 469164; wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 624/00, OSNP 2003/16/377; wyrok z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 748/99, OSNP 2002/3/76.), nie był obowiązany zasięgać z własnej inicjatywy aktualnych informacji o przynależności związkowej pracownika.

Okoliczność ta miała w niniejszej sprawie istotne znaczenie, skoro z ustaleń faktycznych wynika, że w dniu wręczenia zamiaru powód nie był członkiem związku zawodowego, co w konsekwencji oznaczało, iż pozwana spółka nie miała możliwości i obowiązku informowania także związku zawodowego o swoim zamiarze wypowiedzenia umowy powodowi. Ponadto powód nie poinformował pozwanej o przystąpieniu do związku zawodowego po otrzymaniu od pozwanej informacji o zamiarze wypowiedzenia umowy, a związek zawodowy Solidarność, do którego przystąpił powód, nie przekazywał imiennej listy swoich członków pracodawcy.

Zgodzić się należy także ze stanowiskiem przedstawionym w skardze kasacyjnej, że zgodnie z przepisami art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) w przypadku zwolnień grupowych pozwana spółka była zwolniona z obowiązku konsultacji zamiaru rozwiązania stosunku pracy w sprawach indywidualnych przy zastosowaniu art. 38 k.p. z tym zastrzeżeniem, że wynikające z art. 5 ust. 1 powołanej ustawy wyłączenie stosowania art. 38 k.p., w myśl uzgodnienia z dnia 28 listopada 2008 r. nie miało zastosowania do pracowników będących członkami

związku zawodowego w dniu otrzymania zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy, w tym też zakresie pozwana nie naruszyła postanowień wyżej wymienionego uzgodnienia. Z kolei, jak zostało wskazane powyżej, obowiązek konsultacji zamiaru rozwiązania stosunku pracy określony w paragrafie 10 § 4 puzp odnoszący się wprost do przepisów art. 38 k.p. dotyczył wyłącznie sytuacji, gdy pracownik był w dniu wręczenia zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy członkiem związku zawodowego lub wskazał związek, który reprezentuje jego interesy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.