

Wyrok z dnia 4 października 2000 r.

I PKN 60/00

Umotywowane zastrzeżenia zakładowej organizacji związkowej wobec zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (art. 38 § 2 KP), których zgłoszenie zobowiązuje pracodawcę do przedstawienia sprawy ogólnokrajowej organizacji związkowej (art. 38 § 3 KP) nie muszą polegać na analizie przyczyn wypowiedzenia ani zawierać szerokiego, merytorycznego uzasadnienia.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 października 2000 r. sprawy z powództwa Marianny K. przeciwko Specjalnemu Ośrodkowi Szkolno-Wychowawczemu w N. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 11 października 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 100 (sto) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Choszcznie wyrokiem z dnia 10 czerwca 1999 r. oddalił powództwo Marianny K. przeciwko Specjalnemu Ośrodkowi Szkolno-Wychowawczemu w N. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

Sąd ten ustalił, że powódka została zatrudniona w pozwanym Ośrodku w 1986 r. Miała wówczas średnie wykształcenie techniczne. Pracując ukończyła trzydniowy kurs pedagogiczny oraz Studium Pedagogiczne. Uzyskała w ten sposób kwalifikacje pedagogiczne dla nauczycieli szkół podstawowych i placówek oświatowo-wychowawczych. Obecnie jest studentką II roku pedagogiki rewalidacyjnej w systemie zaocznym, na Uniwersytecie S. Pozwany Ośrodek jest placówką szkolno-wychowawczą, a powódka pracuje jako wychowawca w internacie. Powódka spóźniła się o dwie go-

dziny na posiedzenie rady pedagogicznej 28 stycznia 1999 r., gdyż pojechała z dorosłą córką do urzędu pracy. Tego samego dnia miała dyżur w godzinach od 17⁰⁰ do 22⁰⁰ i nie wpisała zajęć w czasie dyżuru do dziennika. Dyrektor polecił jej wyjaśnić przyczyny tego stanu rzeczy lecz powódka nie wykonała polecenia, a po dwóch tygodniach napisała, że pisanie wyjaśnień stanowi dla niej utrudnienie oraz, że dyrektor ją szykanuje. 11 marca 1999 r. wychowanka, w czasie dyżuru powódki, dokonała samookaleczenia, o czym powódka powiadomiła dyrektora następnego dnia. Powódka opuściła swoją grupę, poszła na inne piętro, pozostawiając wychowanki bez opieki. Powódka wraz z czterema innymi osobami krytykuje działalność dyrektora, zarzuca mu uchybienia w pracy, pisze pisma oskarżające go do kuratorium i ministerstwa. Wskutek pism, między innymi autorstwa powódki, miały miejsce kontrole Inspektora Pracy, Kuratorium Oświaty, Policji, Prokuratury Rejonowej, Ministerstwa Edukacji Narodowej, Starostwa, Izby Skarbowej. Organy te stwierdziły jedynie drobne uchybienia, dyrektor nie został ukarany ani odwołany. Od ponad roku trwa konflikt między czterema pracownikami a dyrektorem i resztą rady pedagogicznej. Dyrektor podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, zarzucając jej niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, nielojalność oraz brak możliwości współpracy. O zamiarze wypowiedzenia zawiadomił prezesa ogniska ZNP przy Ośrodku w N. Prezes Zarządu Oddziału ZNP, pismem z 26 marca 1999 r., nie wyraził zgody na wypowiedzenie, twierdząc, że zamiar rozwiązania stosunku pracy z powódką jest „nieprawny” i stanowi przejaw dyskryminowania członka ZNP. Pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę pismem z 31 marca 1999 r., ze skutkiem na 30 czerwca 1999 r. Pismo to doręczono powódce pocztą, wobec odmowy jego przyjęcia. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka nie była nauczycielem mianowanym. Nie miała kwalifikacji do zajmowania stanowiska w placówce o charakterze specjalnym, jaką jest pozwany Ośrodek. Zdaniem Sądu pierwszej instancji w Ośrodku nie działa zakładowa organizacja związkowa, gdyż działające tam ognisko ZNP nie jest, zgodnie ze statutem tego Związku, taką organizacją (jest nią oddział, a ognisko jest najniższym ogniwem Związku). Pracodawca nie miał zatem obowiązku przeprowadzenia konsultacji zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę ze strukturą ponadzakładową ZNP w D. Wypowiedzenie zostało uznane za zgodne z prawem i uzasadnione.

Powódka zaskarżyła ten wyrok, a Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim uwzględnivszy jej apelację, zmienił wyrok

Sądu Rejonowego i przywrócił ją do pracy w pozwanym Ośrodku na dotychczasowych warunkach.

Zdaniem Sądu drugiej instancji pracodawca nie wykonał należycie obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia, wynikającego z art. 30 § 4 KP. Wskazana przyczyna „naruszenie obowiązków pracowniczych” nie jest dostatecznie konkretna. Pracodawca naruszył też art. 38 § 3 KP nie przedstawiając sprawy ogólnokrajowej organizacji związkowej po otrzymaniu zastrzeżeń do zamierzonego wypowiedzenia, zgłoszonych przez Prezesa Zarządu Oddziału ZNP. Obowiązek przeprowadzenia konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją międzyzakładową (wbrew poglądowi Sądu Rejonowego) wynika z art. 34 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Okręgowy nie uznał, by przywrócenie powódki do pracy było niecelowe w rozumieniu art. 45 § 2 KP. Z „przywileju” określonego w tym przepisie nie powinien korzystać pracodawca, który rażąco naruszył prawo, a konflikt między powódką a dyrektorem nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy.

Strona pozwana wniosła kasację od tego wyroku, podnosząc zarzut naruszenia art. 38 § 2 i 3 KP przez błędną ich wykładnię. Zdaniem wnoszącego kasację Zarząd Oddziału ZNP nie wniósł umotywowanych zastrzeżeń w rozumieniu art. 38 § 2 KP, lakonicznie stwierdzając jedynie, że podjęte przez dyrektora działania są kolejnym przejawem dyskryminowania i zastraszania pracownika członka ZNP. Skoro zatem Zarząd Oddziału ZNP nie sporządził umotywowanych zastrzeżeń, dyrektor pozwanego Ośrodka nie miał obowiązku występowania do Zarządu Głównego ZNP o zajęcie stanowiska w sprawie.

Powódka wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. Nie jest słuszny podniesiony w niej zarzut naruszenia prawa materialnego. Brak jest podstaw do obarczania zakładowej organizacji związkowej (organizacji międzyzakładowej obejmującej swoim działaniem zakład pracy) koniecznością szerokiego motywowania swoich zastrzeżeń wobec przedstawionego jej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. Ze stanowiska organizacji związkowej wyrażonego w sprawie Marianny K. wynika całkiem jasno, że wypowiedzenie budzi jej zastrzeżenia, gdyż jest przejawem dyskryminacji i zastraszania

członka ZNP. Z treści art. 38 § 2 KP nie można wyprowadzać wniosku o konieczności sporządzenia rzetelnej analizy i merytorycznego uzasadnienia sprzeciwu wobec zamierzonego przez pracodawcę wypowiedzenia. Stanowisko Oddziału ZNP umotywowane jest dostatecznie, wynika z niego przekonanie organizacji związkowej o braku uzasadnienia dla zamierzonego wypowiedzenia, skoro uznane ono zostało za przejaw dyskryminacji i szykany (zastraszania). Przekonanie takie stanowi motyw zgłoszonych zastrzeżeń. Nie można uznać, że zastrzeżenia były nieumotywowane, co miałyby zwalniać pracodawcę od przedstawienia sprawy ogólnokrajowej organizacji związkowej (art. 38 § 3 KP). Obowiązkiem zakładowej organizacji związkowej jest jedynie jasne przedstawienie zastrzeżeń i podanie przyczyny ich zgłoszenia, dla uniknięcia wrażenia, że są one bezpodstawne i dla umożliwienia pracodawcy ich rozważenia i ewentualnej polemiki z tymi zastrzeżeniami w razie przedstawiania sprawy organizacji ogólnokrajowej.

Niezależnie od tej oceny podstawy kasacji trzeba wskazać, że zaskarżone rozstrzygnięcie uzasadnione zostało nie tylko naruszeniem przez pracodawcę art. 38 § 3 KP. Sąd Okręgowy uznał, że pracodawca naruszył nie tylko ten przepis prawa regulujący wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazał też na naruszenie art. 30 § 4 KP polegające na podaniu pracownicy niedostatecznie skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia. Z niezakwestionowanych w kasacji ustaleń wynika, że pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia podał „naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych”. Słusznie nie zostało to uznane za spełnienie ciężącego na pracodawcy, wynikającego z art. 30 § 4 KP obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia. W kasacji nie zarzucono wadliwości tej oceny. W konsekwencji należy przyjąć, że nie została w istocie rzeczy podważona ocena niezgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia, stanowiąca uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia.

Kasacja, jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw, podlegała zatem oddaleniu (art. 393¹² KPC). O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 KPC.

=====