

Wyrok z dnia 18 października 2005 r.

II PK 90/05

Konsultacja związkowa w indywidualnych sprawach pracowników nie jest wymagana, jeżeli żadna z działających w zakładzie pracy organizacji związkowych nie udzieli informacji żądanej przez pracodawcę w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), chyba że sam pracownik przed podjęciem czynności przez pracodawcę powiadomi go o podleganiu ochronie związkowej.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca). Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 października 2005 r. sprawy z powództwa Haliny K. przeciwko FF „P.” Spółce z o. o. w P. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze z dnia 24 listopada 2004 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2004 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lwówku Śląskim uznał za bezskuteczne wypowiedzenie powódce Halinie K. warunków pracy i płacy dokonane przez pozwaną FF „P.” Spółkę z o.o. w P. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku kontrolera jakości. U pozwanej działają dwie organizacje związkowe NSZZ „Solidarność” i NSZZ Pracowników FF „P.”. Powódka od 27 lutego 2004 r. była członkiem NSZZ „Solidarność”. W 1998 lub 1999 r. pozwana zwróciła się do zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” o podanie imiennej listy członków związku, lecz spotkała się odmową. Drugi związek

także nie przedstawił listy swoich członków. W dniu 29 marca 2004 r. pozwana wystosowała pismo do obu związków informując je, że z dniem 1 kwietnia 2004 r. zamierza wypowiedzieć powódce warunki pracy i płacy i zaproponować nowe warunki na stanowisku szwaczki. Pismo to zostało doręczone przewodniczącemu NSZZ Pracowników FF „P.”, natomiast przewodniczący NSZZ „Solidarność” nie pokwitował tego pisma, gdyż nie było go w tym dniu w pracy. Pismem z dnia 31 marca 2004 r. pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2004 r., proponując jej stanowisko szwaczki i określając nowe warunki wynagrodzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała brak zaangażowania, ograniczenie produkcji, niską wydajność i jakość pracy. Od dnia 1 kwietnia 2004 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pismo o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy powódka podpisała w dniu 5 kwietnia 2004 r., kiedy przysłała do zakładu aby dostarczyć zwolnienie. Oceniając ten stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie zmieniające było sprzeczne z prawem. Pozwana naruszyła bowiem ciężący na niej z mocy art. 38 § 1 k.p. obowiązek zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika o zamiarze wypowiedzenia. Związek zawodowy NSZZ „Solidarność” nie został zawiadomiony o tym zamiarze. Zdaniem Sądu pracodawca nie może wybiórczo traktować związków zawodowych. Skoro uznał za stosowne zawiadomienie na piśmie jednego ze związków, to niedopuszczalne było niestosowanie tej zasady wobec drugiego związku. Wypowiedzenie zostało dokonane także z naruszeniem art. 41 k.p., albowiem zostało doręczone powódce w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Apelacja pozwanej od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze z dnia 24 listopada 2004 r. [...]. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, że wypowiedzenie zmieniające zostało dokonane z naruszeniem art. 38 § 1 k.p. Przepis art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) nakłada na pracodawcę obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową, co z kolei przekłada się na obowiązek zwrócenia się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. O taką informację pozwana zwracała się ustnie do NSZZ „Solidarność”, który to fakt został udowodniony. Zdaniem Sądu Okręgowego z przytoczonych przepisów nie można wywodzić, że zaniechanie przez pracodawcę zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy

jest usprawiedliwione wobec niepowiadomienia go przez powódkę o jej przynależności związkowej. Takie stanowisko jest sprzeczne z art. 38 § 1 k.p. Ochroną związku zawodowego mogą być bowiem objęci także pracownicy niebędący jego członkami. Ponadto o listę członków związków zawodowych pozwana zwracała się do obu związków co najmniej 6 miesięcy wcześniej. Poprzednio pozwana informowała oba związki o planowanych wypowiedzeniach i nie interesowało jej kto jest członkiem któregoś ze związków zawodowych. Zarówno liczba związków zawodowych jak i liczba pracowników nie mogły powodować trudności w ustaleniu przynależności związkowej powódki. Już wręczenie przedstawicielom obu organizacji związkowych pism z informacją o zamiarze wypowiedzenia skutkowałoby wywiązaniem się przez pozwaną z obowiązku konsultacji. Dlatego argumentacja strony pozwanej zmierzająca do podważenia tego obowiązku jest chybiona. Zgodzić się natomiast należy z zarzutem, że Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, iż oświadczenie o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy zostało złożone w dniu 5 kwietnia 2004 r. Z materiału dowodowego wynika bowiem, że powódka zapoznała się z pismem zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu w dniu 30 marca 2004 r., jednak odmówiła jego podpisania. Samo pismo zostało powódce doręczone w dniu 5 kwietnia 2004 r., czyli w okresie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Skoro oświadczenie zostało złożone wcześniej, nie można mówić o naruszeniu art. 41 k.p.

Wyrok ten zaskarżyła kasacją pozwana i opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalenie powództwa. W uzasadnieniu kasacji podniosła, że stanowisko Sądu Okręgowego o obowiązku konsultacji związkowej w sytuacji, gdy związek zawodowy po zwróceniu się przez pracodawcę nie wskazał pracowników korzystających z jego obrony, jest sprzeczne z orzecznictwem Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 197/97 (OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 270), Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli pracodawca przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę zwrócił się do wszystkich działających u niego związków zawodowych o wskazanie pracowników reprezentowanych w indywidualnych sprawach pracowniczych i żaden ze związków nie wskazał tego pracownika, to wypowiedzenie umowy o pracę bez konsultacji określonej w art. 38 k.p. nie narusza tego przepisu. Podobnie orzekł w wyroku z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 748/99 (OSNAPiUS 2002 nr

3, poz. 76). Przepisy Kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych nie wskazują w jakiej formie ma odbywać się współdziałanie pracodawcy z organizacją związkową. Zasięganie informacji o osobach korzystających z ochrony może więc także odbywać się w formie ustnej, szczególnie gdy forma taka jest utrwalona u danego pracodawcy. Linia orzecznicza Sądu Najwyższego zmierza w kierunku zrównania obowiązków pracodawcy, pracownika oraz zakładowej organizacji związkowej obejmującej swoją ochroną pracownika. Obowiązek ten w przypadku pracownika sprowadza się do informowania pracodawcy o przynależności bądź korzystaniu z ochrony organizacji związkowej. Na takim też stanowisku stanął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 czerwca 2004 r., II PK 2/04 (Gazeta Prawna 2004 nr 122, s. 21), w którym uznał, że pracownik powinien poinformować pracodawcę o przynależności związkowej, w każdym razie zaś współdziałać w tym zakresie z pracodawcą, jeżeli chce by w razie zwolnienia konsultowano to ze związkiem. Orzeczenie to zmierza do ustalenia takiej wykładni art. 38 § 1 k.p., aby w przypadku braku informacji ze strony tak pracownika jak i organizacji związkowej pracodawca był zwolniony z obowiązku konsultowania wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nieuprawniony jest pogląd Sądu Okręgowego, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (warunków pracy i płacy) pracodawca powinien zawiadomić wszystkie działające u niego organizacje związkowe. Przepis art. 38 § 1 k.p. stanowi, że o zamiarze takim pracodawca zawiadamia organizację związkową reprezentującą pracownika, a zatem nie wszystkie organizacje związkowe. Zasady reprezentowania pracownika określone są w art. 30 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zgodnie z tymi przepisami w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków, natomiast praw pracownika niezrzeszonego w związku zawodowym broni ta organizacja, która na wniosek pracownika wyraziła na to zgodę. Chcąc wypełnić określony w art. 38 § 1 k.p. obowiązek konsultacji z organizacją związkową reprezentującą pracownika pracodawca musi wiedzieć, której z działających u niego organizacji związkowych pracownik jest członkiem lub która z tych organizacji podjęła się obrony praw pracownika. Zasady uzyskiwania tych wiadomości określone są w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, który stanowi, że 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. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Informacja, o której mowa w przepisie, powinna zawierać zarówno wykaz członków organizacji związkowej jak i wykaz pracowników niezrzeszonych, których praw broni ta organizacja. Jeżeli jedna lub kilka organizacji związkowych nie udzieli w terminie 5 dni żądanych przez pracodawcę informacji, a w wykazach dostarczonych przez pozostałe organizacje dany pracownik nie figuruje, pracodawca nie musi przeprowadzać konsultacji związkowej przed wypowiedzeniem umowy temu pracownikowi. Jeżeli żadna z organizacji związkowych nie udzieli informacji, konsultacja związkowa w sprawach indywidualnych wszystkich pracowników nie jest wymagana, chyba że sam pracownik przed podjęciem czynności przez pracodawcę powiadomi go o przynależności związkowej.

Interpretując ten przepis Sąd Okręgowy zdaje się skłaniać do poglądu, że zwrócenie się do organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony powinno nastąpić bezpośrednio przed konsultacją w trybie art. 38 § 1 k.p. lub równocześnie z tą konsultacją. Wynika to ze stwierdzenia, że zwrócenie się do obu związków o listę członków „co najmniej 6 miesięcy wcześniej” przed dokonaniem wypowiedzenia jest zdaniem Sądu niewystarczające. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie początkowo prezentował pogląd, że pracodawca powinien za każdym razem zwracać się do związku zawodowego o informację, czy pracownik, którego ma dotyczyć wypowiedzenie, korzysta z obrony związkowej. Nawet jeżeli wcześniej dysponował wykazami pracowników przedstawionymi przez organizacje związkowe, wykazy te mogły być nieaktualne. W wyroku z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99 (OSNAPiUS 2000 nr 13, poz.507), Sąd Najwyższy stwierdził, że w celu zadośćuczynienia obowiązkowi prawnemu wynikającemu z art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 23² k.p. oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się równocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej obrony stosownie do postanowienia art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Pogląd ten nie został zaaprobowany w piśmiennictwie. W

glosie do tego wyroku (PiZS 1999 nr 11, s. 36) K. Rączka stwierdził, że treść przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie daje podstaw do takiej interpretacji. Stwierdził, że obowiązek pracodawcy zwrócenia się do organizacji związkowej o „informację o pracownikach korzystających z jej obrony” aktualizuje się „w indywidualnych sprawach pracowniczych”. Po pierwsze, więc analizowany przepis stanowi o jednej informacji dotyczącej pewnej zbiorowości, a nie o informacjach dotyczących poszczególnych pracowników. Po drugie, obowiązek zasięgnięcia stosownej informacji związany jest z pewną kategorią spraw, nie zaś ze sprawą konkretną. Jeśliby więc ustawodawcy rzeczywiście chodziło o każdorazowe zasięgnięcie informacji, gdy istnieje potrzeba współpracy pracodawcy ze związkami zawodowymi, to przepisowi temu nadałby inne brzmienie, a mianowicie wskazałby, iż w każdej sprawie, w której przepisy wymagają współdziałania z zakładową organizacją związkową, podmiot zatrudniający powinien zasięgać informacji o tym, czy konkretny pracownik, którego dotyczy dana sprawa, korzysta ze związkowej reprezentacji. Według stanowiska glosatora obowiązek pracodawcy określony w powołanym przepisie ma charakter jednorazowy, a wszelkie zmiany w reprezentacji pracowników organizacje związkowe powinny sygnalizować pracodawcy bez ponowienia zwrócenia się o informację.

Należy uznać słuszność tego stanowiska, gdyż w przeciwnym wypadku regulacja zawarta w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych byłaby zbędna, a przynajmniej niepotrzebnie wydłużałaby procedurę związaną ze stosowaniem art. 38 § 1 k.p. Zamierzając wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę pracodawca musiałby zwrócić się do wszystkich organizacji związkowych o informację o pracownikach, odczekać co najmniej 5 dni na udzielenie odpowiedzi, następnie zawiadomić o zamiarze wypowiedzenia umowy tę organizację związkową, która umieściła danego pracownika w swojej informacji i odczekać kolejne 5 dni na udzielenie odpowiedzi. Znacznie prościej byłoby zawiadomić wszystkie działające u pracodawcy organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, gdyż w takim wypadku organizacja związkowa reprezentująca tego pracownika otrzymałaby informację o zamierzonym wypowiedzeniu i warunek określony w art. 38 § 1 k.p. byłby spełniony. Wprawdzie pracodawca dokonałby niepotrzebnie czynności w stosunku do pozostałych organizacji związkowych ale czynności te nie byłyby sprzeczne z prawem. Potwierdził to Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 23 listopada 2001 r., III ZP 16/01 (OSNPIUS 2002 nr 12, poz. 283), stwierdzając, że pisemne zwrócenie się

przez pracodawcę do wszystkich działających u niego związków zawodowych z wiadomością o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Wprowadzenie w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych obowiązku udzielenia przez organizację związkową informacji w określonym terminie pod rygorem zwolnienia pracodawcy z obowiązku konsultacji w sprawach indywidualnych miało na celu przesunięcie konsekwencji bezczynności organizacji związkowej na tę organizację. Temu samemu celowi służy regulacja zawarta w art. 25¹ ustawy, który określa warunki co do liczby członków, jakie organizacja związkowa musi spełniać, aby przysługiwały jej uprawnienia zakładowej organizacji związkowej zarówno w sprawach zbiorowych jak i indywidualnych. Przepis ten w ust. 2 nakłada na organizację związkową obowiązek przedstawiania pracodawcy co kwartał informacji o łącznej liczbie członków. Pracodawca musi mieć bowiem aktualną informację z jakimi organizacjami może prowadzić rokowania w sprawach zbiorowych i konsultacje w sprawach indywidualnych. Niedopełnienie przez organizację związkową obowiązku składania kwartalnych informacji ma ten skutek, że pracodawca może pominąć tę organizację przy rokowaniach i konsultacjach. Skutek wynikający z niedopełnienia określonego w art. 30 ust. 2¹ obowiązku przedstawienia na żądanie pracodawcy wykazu pracowników objętych obroną lub obowiązku aktualizowania poprzednio złożonego wykazu jest taki, że pracodawca nie będzie konsultował z organizacją związkową w sprawach indywidualnych członków organizacji związkowej i pracowników niezrzeszonych, wobec których organizacja ta podjęła się obrony związkowej.

Dostrzegając wady poglądów prezentowanych poprzednio w orzecznictwie Sąd Najwyższy odstąpił od dotychczasowej wykładni omawianych przepisów. W wyroku z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 748/99 (OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 76), Sąd Najwyższy stwierdził, że nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o pracownikach korzystających z jej obrony zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z tą organizacją także w zakresie uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu tej organizacji. W uzasadnieniu tego wyroku podniósł, że po zwróceniu się do zakładowej organizacji związkowej w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych i odczekaniu pięciu dni na odpowiedź pracodawca jest zwolniony od współdziałania w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy do momentu uzyskania autorytatywnej odpowiedzi, którzy pracownicy są objęci reprezentacją związkową tej organizacji. W

kolejnym wyroku z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00 (OSNP 2004 nr 2, poz. 31), Sąd Najwyższy sformułował tezę, że procedura konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę przewidziana w art. 38 k.p. nie obejmuje obowiązku pracodawcy zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. W uzasadnieniu stwierdził, że pracodawca nie ma obowiązku ponawiania wniosku o informację przed podejmowaniem każdej czynności wymagającej współdziałania ze związkami zawodowymi. Rzeczą związku zawodowego jest aktualizacja wykazu pracowników korzystających z jego obrony, a zobowiązuje go do tego generalna zasada wyrażona w art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którą jest on powołany przez „ludzi pracy” do reprezentowania i obrony ich praw. Obrona „człowieka pracy” jest obowiązkiem związku zawodowego i na nim w pierwszej kolejności, a nie na pracodawcy spoczywa obowiązek prawidłowej jej realizacji.

W świetle aktualnego orzecznictwa dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia przepisów art. 38 § 1 k.p. i art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych okazała się błędna. Jeżeli przyjmie się dokonane w zaskarżonym wyroku ustalenia faktyczne, z których wynika, że pozwany zwracał się do obu związków o udzielenie informacji i nie otrzymał odpowiedzi, to zaniechanie poinformowania o zamiarze wypowiedzenia organizacji związkowej, której powódka była członkiem, nie naruszało art. 38 § 1 k.p. Pozwana nie miała bowiem obowiązku prawnego zwracania się o konsultację. Braku takiego obowiązku nie zmienia fakt, że poprzednio w sprawach dotyczących innych pracowników pozwana konsultowała się z oboma działającymi u niej organizacjami związkowymi. Czynności te jako niewymagane prawem, były bowiem zbędne. W ustalonych w zaskarżonym wyroku okolicznościach nie było podstaw do uznania wypowiedzenia warunków pracy i płacy za sprzeczne z prawem z powodu zaniechania przeprowadzenia konsultacji związkowej.

Uznając zarzut naruszenia prawa materialnego za uzasadniony Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Jeleniej Górze do ponownego rozpoznania.

=====