



Sygn. akt II PK 27/07

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 października 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa W. Z., R. K., B. W., S. M., J. S., P. F.

przeciwko "T." Spółce Akcyjnej z siedzibą w M.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, nagrody jubileuszowe i dofinansowanie do wypoczynku z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 października 2007 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 5 czerwca 2006 r., sygn. akt (...)

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt. IV i w tym zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Powodowie [...] wnosili o zasądzenie od pozwanej „T.” Spółki Akcyjnej w M. odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Ponadto powodowie [...] wnieśli o zasądzenie od pozwanej nagród jubileuszowych a powodowie [...] żądali zasądzenia odpowiednich kwot z tytułu dofinansowania do wypoczynku z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 30 września 2004 r. (...) Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w P. zasądził od pozwanej na rzecz każdego z powodów odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i uwzględnił pozostałe roszczenia powodów. Sąd ustalił, że powodowie byli zatrudnieni w Fabryce K. w O. W związku z zamierzoną likwidacją tego zakładu pozwana pismem z dnia 6 maja 2002 r. przedłożyła organizacjom związkowym listę osób, co do których nosiła się z zamiarem rozwiązania umów o pracę lub dokonania wypowiedzeń zmieniających i jednocześnie zwróciła się o przedłożenie listy członków oraz osób objętych ochroną oraz listy osób korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy. W odpowiedzi na to pismo Związek Zawodowy Pracowników „E. K.” S.A w dniu 8 maja 202 r. przedłożył żądane listy. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” dnia 10 maja 2002 r. przedłożyła listę osób korzystających ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy i poinformowała pracodawcę, że obejmuje ochroną wszystkich pracowników zakładu, o ile nie złożyli oni pracodawcy pisemnego oświadczenia o niereprezentowaniu ich praw pracowniczych przez ten związek. W dniu 10 maja 2002 r. pozwana wprowadziła w życie regulamin zwolnień grupowych a pismem z dnia 13 maja 2002 r. przedłożyła organizacjom związkowym listę osób, którym zamierzała wypowiedzieć umowy o pracę. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” zgłosiła sprzeciw w dniu 19 maja 2002 r. a pozwana w dniu 21 maja 2002 r. zwróciła się o zajęcie stanowiska do NSZZ „Solidarność” Region Mazowsze. Nie czekając na odpowiedź pozwana w dniu 23 maja 2002 r. wypowiedziała powodom umowy o pracę. Następnie cofnęła te wypowiedzenia, jednak powodowie nie wyrazili na to zgody. Spośród powodów jedynie M. M. była członkiem związku „Solidarność”. Pozostali powodowie byli albo niezrzeszeni albo byli członkami drugiego związku zawodowego. Oceniając ten stan faktyczny Sąd powołując się na przepis art. 7 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) uznał, że w sytuacji, gdy organizacja związkowa „Solidarność” poinformowała

pracodawcę o objęciu ochroną wszystkich pracowników, którzy nie zgłosili sprzeciwu, ochroną tą byli objęci wszyscy pracownicy nie wyłączając członków Związku Zawodowego Pracowników „E. K”. W konsekwencji na pracodawcy ciążył obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia umów w stosunku do wszystkich pracowników określony w art. 38 k.p. w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 134, poz. 1146), a zatem obejmujący procedurę dwustopniową. Pozwana wprawdzie przedstawiła zastrzeżenia ogólnokrajowej organizacji związkowej, jednak nie zachowała pięciodniowego terminu, w którym ta organizacja miała przedstawić swoje stanowisko. Stanowiło to naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, co czyniło zasadnym zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 k.p. Zdaniem Sądu uzasadnione jest żądanie nagród jubileuszowych zgłoszone przez pracowników, których staż pracy uprawniający do takiej nagrody kończył się po upływie skróconego okresu wypowiedzenia ale przed upływem ustawowego okresu wypowiedzenia. Zasadne jest także żądanie dofinansowania wypoczynku z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pracownikom, którzy spełnili wymagania regulaminu.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanej Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 5 czerwca 2006 r. (...) uchylił zaskarżony wyrok w części zasądzającej odszkodowanie na rzecz J. S. i w tym zakresie umorzył postępowanie, zmienił ten wyrok w części zasądzającej dofinansowanie wypoczynku i w tym zakresie powództwo oddalił a w pozostałej części oddalił apelację. Umorzenie postępowania odnośnie J. S. nastąpiło wobec cofnięcia pozwu przez tę powódkę, która zawarła z pozwaną ugodę pozasądową. Porozumienie z pozwaną zawarli również powodowie R. K. i S. M., jednak Sąd Okręgowy nie miał możliwości oceny, czy postanowienia w nich zawarte nie naruszają słusznego interesu pracowników. Podstawą oddalenia powództwa o świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych było niespełnienie przez pracowników ubiegających się o te świadczenia kryteriów określonych w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.). Pozostałe zasądzone zaskarżonym wyrokiem roszczenia Sąd Okręgowy uznał za uzasadnione. W zakresie żądania nagród jubileuszowych Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji uznając, że zaliczenie do stażu pracy okresu, za który przysługiwało odszkodowanie za

skrócony okres wypowiedzenia, znajduje oparcie w treści art. 36<sup>1</sup> § 2 k.p. Prawidłowe jest także stanowisko Sądu pierwszej instancji co do obowiązku pozwanej skonsultowania zamiaru wypowiedzeń powodom umów o pracę ze związkiem zawodowym NSZZ „Solidarność”. Ta organizacja związkowa podjęła uchwałę o objęciu ochroną wszystkich pracowników w dniu 22 kwietnia 2002 r. Brak sprzeciwu pracowników niebędących członkami tego związku oznacza, że wyrazili oni wolę objęcia ich ochroną. W sytuacji zamierzonej likwidacji zakładu pociągającej za sobą zwolnienie całej załogi organizacja związkowa występowała w interesie zbiorowym i na podstawie art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych reprezentowała wszystkich pracowników niezależnie od ich przynależności związkowej. Informacja udzielona pracodawcy była wystarczająco precyzyjna, by mógł on podjąć procedurę konsultacji związkowej. Sam pracodawca nie zgłosił zastrzeżeń co do treści pisma i w dniu 13 maja 2002 r. rozpoczął normalną procedurę konsultacyjną, jednak nie czekał na zajęcie stanowiska przez ogólnokrajową organizację związkową i przed upływem pięciodniowego terminu dokonał wypowiedzeń umów o pracę. Słusznie zatem Sąd pierwszej instancji stwierdził wadliwość wypowiedzeń.

Od tego wyroku w części zasądzającej odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenia umów o pracę na rzecz powodów W. Z., R. K., B. W., S. M., J. Ł. i P. F. pozwana wniosła skargę kasacyjną, którą oparła na obu podstawach wymienionych w art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. Pierwszą podstawą jest naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz art. 38 § 1 – 5 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed dniem 29 listopada 2002 r. a nadto przepisu art. 8 k.p. „polegające na przyjęciu, iż obowiązek współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową, w ramach procedury przewidzianej w art. 38 k.p. nie ulega wyłączeniu w sytuacji, gdy na zapytanie pracodawcy zmierzające do uzyskania listy pracowników korzystających z ochrony tej organizacji pracodawca otrzymał ogólną odpowiedź, zgodnie z którą ochronie tej podlegają wszyscy pracownicy tego pracodawcy, o ile nie złożą oni pracodawcy pisemnego oświadczenia o niereprezentowaniu ich praw pracowniczych przez zakładową organizację związkową, do której skierowano pytanie”. W uzasadnieniu tej podstawy podniósł, że oświadczenie Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” nie może być uznane za wystarczające w rozumieniu art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych a zatem pracodawca był zwolniony od obowiązku współdziałania z

zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących pracowników niewymienionych imiennie jako osoby objęte ochroną tej organizacji. Określona w tym przepisie procedura rozkłada na jej uczestników określone obowiązki. Na stronie związkowej spoczywa ciężar czynienia ustaleń co do kręgu osób chronionych. W niniejszej sprawie odpowiedź związku zawodowego nie stanowi efektu ustaleń tego związku lecz próbę przerwania na pracodawcę ciężaru dokonania ustaleń, do których zobowiązany był związek zawodowy. Instytucję określoną w art. 30 ust. 2<sup>1</sup> wprowadzono po to aby ułatwić współpracę pracodawcy ze związkami zawodowymi przez skupienie po stronie związkowej obowiązków związanych z systematyzowaniem informacji o członkach i osobach korzystających z ochrony. Stopień ogólności informacji udzielonej przez związki zawodowe w realiach tej sprawy stawiał w istocie pracodawcę w takiej samej sytuacji, w jakiej by się znajdował przy braku omawianej normy prawnej.

Drugą podstawą skargi jest naruszenie przepisów postępowania – art. 469 k.p.c., art. 203 § 4 k.p.c. a także art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. – „poprzez bezzasadną odmowę uwzględnienia czynności materialno-dyspozycyjnej stron procesu polegającej na zawarciu ugody sądowej i niedostatecznym uzasadnieniu motywów tego rozstrzygnięcia procesowego”. Według skarżącej jest uchybieniem pominięcie pisemnych porozumień zawartych przez pozwaną z powodami R. K. i S. M., na podstawie których powodowie ci zobowiązali się zawrzeć przed sądem drugiej instancji ugody sądową na warunkach opisanych w porozumieniach. Sąd Okręgowy nie wskazał okoliczności uniemożliwiających mu dokonanie kontroli legalności ugody pozasądowej. Identyczne porozumienie zawarte z J. S., która następnie cofnęła pozew, Sąd Okręgowy uznał za podstawę do umorzenia postępowania.

W związku z tymi zarzutami pozwana wniosła o „zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie wniosków apelacji w stosunku do powodów objętych zaskarżeniem”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje. Bezzasadne są zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Przepis art. 203 § 4 k.p.c. pozwala sądowi na uznanie za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, jeżeli ta czynność prawna jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Na podstawie art. 469 k.p. w sprawach ze stosunku pracy sąd powinien uznać za niedopuszczalne między innymi zawarcie ugody i cofnięcie pozwu także wówczas,

gdy czynność ta narusza słuszny interes pracownika. Z treści zarzutu można wywnioskować, że zdaniem skarżącej Sąd Okręgowy nie powinien korzystać z uprawnień przewidzianych w tych przepisach w stosunku do powodów R. K. i S. M., którzy zawarli z pozwaną ugodę pozasądową. W rzeczywistości Sąd Okręgowy nie zastosował tych przepisów w stosunku do powódki J. S. uznając za skuteczne cofnięcie pozwu przez tę powódkę. Nie było natomiast potrzeby rozważania, czy przepisy te mają zastosowanie wobec powodów R. K. i S. M., gdyż ci powodowie nie cofnęli pozwu ani nie zawarli z pozwaną ugody przed Sądem. Tylko zawarcie ugody sądowej uzasadnia uznanie, że wydanie wyroku stało się zbędne i umorzenie postępowania na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. Ugoda sądowa stanowi bowiem tytuł wykonawczy a takiego waloru nie ma porozumienie zawarte między stronami poza sądem. Kwestia zasadności i wysokości roszczeń powodów R. K. i S. M. musiała być rozstrzygnięta wyrokiem sądowym. Problem ten został omówiony w uzasadnieniu wyroku, które jest zgodne z regułami określonymi w art. 328 § 2 k.p.c.

Uzasadniony jest natomiast zarzut naruszenia prawa materialnego.

Sąd Okręgowy słusznie uznał, że wypowiedzenia umów o pracę grupie pracowników musiały być skonsultowane w trybie art. 38 k.p. z działającymi u pozwanej organizacjami związkowymi. Nie doszło bowiem do porozumienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) i zgodnie z art. 5 ust. 2 tej ustawy w takim przypadku stosuje się przepis art. 38 k.p. Przepis ten w § 1 stanowi, że o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika organizację związkową.

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 wybrana przez pracownika organizacja, jeżeli 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. 2<sup>1</sup> 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.

Pracodawca jest zwolniony z konsultacji określonej w art. 38 ust. 1 tylko w przypadku, gdy wobec nieudzielenia przez jedną lub kilka organizacji związkowych informacji nie ma wiedzy co do tego, czy konkretny pracownik jest członkiem lub pracownikiem objętym ochroną któregoś ze związków. Przepis art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie określa kryteriów, jakim powinna odpowiadać informacja, może więc być udzielona w innej formie niż imienny wykaz pracowników. Musi jednak wskazywać w sposób niebudzący wątpliwości, którzy pracownicy podlegają obronie danego związku zawodowego. Wymaganie określone w art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych jest spełnione, jeżeli działająca w zakładzie pracy organizacja związkowa przedstawi pracodawcy informację o pracownikach korzystających z jej obrony pozwalającą na zidentyfikowanie tych pracowników. W przypadku, gdy informacja ma charakter na tyle ogólny, że nie można ustalić, którzy pracownicy są członkami związku udzielającego informacji i których spośród pracowników niezrzeszonych ta organizacja broni, należy przyjąć, że pracodawca nie otrzymał informacji wymaganej tym przepisem. Skutek tego jest taki, że pracodawca nie musi konsultować indywidualnych wypowiedzeń z organizacją związkową, która na jego żądanie nie udzieliła wymaganej informacji. W wyroku z dnia 20 lipca 2000 r. I PKN 748/99 (OSNAP i US 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.

Pisemna informacja złożona pozwanej przez Międzyzakładową Organizację Związkową NSZZ „Solidarność” obejmująca obroną wszystkich pracowników zakładu była niejasna, gdyż nie mogli podlegać jej obronie członkowie drugiego związku zawodowego, pracownicy niezrzeszeni, którzy poprosili o obronę

drugi związek oraz pracownicy, którzy nie korzystali z obrony żadnego związku. Nie ma racji Sąd Okręgowy, gdy twierdzi, że w niniejszej sprawie związki zawodowe reprezentowały interesy zbiorowe, zatem zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ich obronie podlegali wszyscy pracownicy niezależnie od przynależności związkowej. Reprezentowanie praw i interesów zbiorowych ma miejsce w przypadku prowadzenia rokowań, zwierania układów zbiorowych i porozumień z pracodawcą. Konsultacje dotyczące wypowiedzeń poszczególnym pracownikom dokonywane na podstawie art. 38 k.p. są sprawami indywidualnymi i ma wówczas zastosowanie przepis art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków oraz pracowników, których praw podjęły się obrony. Pozwana nie miała zatem obowiązku konsultować z Międzyzakładową Organizacją Związkową NSZZ „Solidarność” zamiaru wypowiedzenia umów o pracę wszystkim pracownikom skoro niektórzy z nich mogli być objęci obroną drugiego z działających w zakładzie pracy związków a inni nie korzystali z żadnej obrony. Obowiązek konsultacji mógł dotyczyć tylko tych pracowników, co do których pozwana miała wiedzę, że są członkami tego związku lub podlegali jego obronie. Nie zostało wykazane, że pozwana miała taką wiedzę w stosunku do powodów objętych skargą kasacyjną, gdyż nie jest źródłem takiej wiedzy informacja, na którą powołuje się Sąd Okręgowy.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację w stosunku do powodów objętych skargą kasacyjną i w tym zakresie sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania.