

Sygn. akt IV Pa 42/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Katarzyna Antoniak (spr.)

Sędziowie: SSO Jacek Witkowski

SSO Jerzy Zalasieński

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa M. D.

przeciwko Zespołowi Szkół Niepublicznych w B.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji pozwanego Zespołu Szkół Niepublicznych w B.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia (...)

zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo.

Sygn. akt: IV Pa 42/14 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 28 marca 2014r. Sąd Rejonowy w Siedlcach zasądził od pozwanego Zespołu Szkół Niepublicznych w B. na rzecz powódki M. D. kwotę 3.382,86 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.127,62 złotych.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu (...). przeciwko Zespołowi Szkół Niepublicznych w B. powódka M. D. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia jej umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w pozwanej szkole pracuje na stanowisku sekretarza. W dniu (...). otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę. Jako jego przyczynę wskazał on likwidację stanowiska pracy, a więc przyczynę niedotyczącą pracownika. Powódka wskazała, że pozwany zamiar wypowiedzenia jej umowy o pracę przedstawił (...), którego jest członkiem. W odpowiedzi związek przekazał, że powódka podlega ochronie związkowej. Po uzyskaniu tej informacji pracodawca nie skierował jednak do związku zawodowego pytania, czy powódka podlega szczególnej ochronie i nie wskazał przyczyn tego wypowiedzenia. Ponadto powódka wskazała, że przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, gdyż jej obowiązki zostały przekazane zastępcy dyrektora szkoły oraz nauczycielowi, któremu brakowało godzin do pełnego etatu. W jej ocenie są to osoby, które nie mają wystarczającej wiedzy i kompetencji do sprawowania funkcji sekretarza szkoły. Zdaniem powódki

likwidacja jej stanowiska była więc fikcyjna. Pozwany nie zaproponował jej innych warunków zatrudnienia, a zatrudnił w przedszkolu nową osobę na stanowisku pomocy wychowawcy, chociaż mógł to stanowisko powierzyć powódce, gdyż ma wystarczające kwalifikacje.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazał, że pozwana szkoła jest placówką niepubliczną i prowadzące ją stowarzyszenie zdecydowało o restrukturyzacji zatrudnienia, likwidacji stanowiska sekretarza szkoły i podziale jego obowiązków pomiędzy innych pracowników. Pozwany przed dokonaniem wypowiedzenia, w dniu 19 grudnia 2013r. wystąpił do (...) o udzielenie informacji, czy powódka jest członkiem tego związku i czy jest z tego tytułu objęta ochroną. Wobec braku odpowiedzi ze strony związku wręczył powódce wypowiedzenie. Odpowiedź ze związku zawodowego nadeszła już po tym fakcie. Zdaniem pozwanego nieudzielenie przez związek w ciągu 5 dni informacji o korzystaniu z obrony praw pracownika przez związek zwalniało pracodawcę z obowiązku zasięgnięcia opinii przewidzianej w art.38 kp.

Na rozprawie powódka domagała się ostatecznie zasądzenia od pozwanego na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany niezmiennie wnosił o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że od (...) powódka była pracownikiem Zespołu Szkół Niepublicznych w B. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku sekretarza szkoły w 1/2 wymiaru czasu pracy. Od 28 maja 2013r. powódka jest członkiem Międzyzakładowej Komisji (...) w S.. Pozwana szkoła jest placówką niepubliczną, powstała w dniu 1 września 2006r. i prowadzoną przez Stowarzyszenie (...) w B.. Uchwałą z 17 maja 2013r. zdecydowało ono o redukcji zatrudnienia w szkole, celem wprowadzenia oszczędności i likwidacji stanowiska sekretarza szkoły. O powyższym fakcie dyrektor pozwanego poinformował powódkę, która od 24 czerwca 2013r. do 22 grudnia 2013r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z niezdolnością do pracy. W tym czasie obowiązki powódki rozdzielone zostały pomiędzy innych pracowników szkoły, tj. M. B., U. N. i B. P., którym powiększył się w ten sposób zakres obowiązków, ale bez zmiany wysokości wynagrodzenia. W dniu 19 grudnia 2013r. pozwany wystąpił do Międzyzakładowej Komisji (...) w S. o udzielenie informacji, czy powódka jest członkiem tego związku lub czy jest objęta ochroną, nadmieniając jednocześnie, że jest ona objęta zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę. Pismo pozwanego dotarło do siedziby związku zawodowego w dniu 23 grudnia 2013r. W dniu 27 grudnia 2013r. związek skierował do pozwanego pisemną odpowiedź, w której poinformował, że powódka jest członkiem (...) i korzysta z jego ochrony. W dniu 30 grudnia 2013r. w godzinach porannych dyrektor pozwanego wręczył powódce pismo z wypowiedzeniem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując likwidację jej stanowiska pracy. Tego samego dnia o godzinie 11.40 do siedziby pozwanego wpłynęło pismo (...) nadane w dniu 27 grudnia 2013r.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki o odszkodowanie za uzasadnione.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art.30§4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Opis przyczyny musi przy tym umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art.45§1 kp. Przyjmuje się, że przyczyna powinna wskazywać w sposób konkretny zdarzenie lub zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna ta powinna być więc rzeczywista, obiektywna i konkretna.

W zakresie wymogów formalnych, takich jak zachowanie formy pisemnej ze wskazaniem terminu wypowiedzenia, wskazania przyczyny, dla której pracodawca podjął taką decyzję, Sąd Rejonowy nie doszukał się uchybień w postępowaniu pozwanego. Zawarł on bowiem swoje oświadczenie woli w piśmie skierowanym do powódki, wskazał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, jaki w istocie powinien być zastosowany do niej na podstawie art.36§1 pkt 3 kp. Wskazał również termin, z upływem którego umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu oraz pouczył o możliwości i terminie wniesienia przez powódkę odwołania do właściwego miejscowo Sądu Pracy. W przekonaniu Sądu Rejonowego w okolicznościach niniejszej sprawy przyczyna likwidacji stanowiska pracy jest wystarczającym powodem wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Jest to przyczyna jasna i konkretna, a przy tym w świetle

zgrupowanych w sprawie dowodów okazała się także prawdziwa. Nie ma bowiem wątpliwości co do tego, że stanowisko sekretarza szkoły faktycznie zostało zlikwidowane i nie funkcjonuje już w strukturze organizacyjnej pozwanej placówki oświatowej. Zadania składające się na zakres obowiązków sekretarza szkoły zostały natomiast rozdysponowane wśród pozostałych pracowników placówki, którzy wykonują je z powodzeniem do chwili obecnej. Nie ma również wątpliwości co do ekonomicznego tła tej likwidacji, gdyż w związku z nią pozwanemu odpadł obowiązek finansowego utrzymywania pracownika zatrudnionego na tym stanowisku, a osoby, które przejęły te obowiązki, nie otrzymują z tego tytułu żadnych dodatkowych gratyfikacji.

Sąd Rejonowy uznał natomiast, że wypowiadając powódce umowę o pracę pozwany naruszył przepis art.38 kp nakazujący konsultację związkową wypowiedzenia w przypadku pracownika reprezentowanego przez zakładową organizację związkową. Zgodnie bowiem z art.38§1 kp o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (§2). Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (§5). Tryb pozyskiwania przez pracodawcę informacji o przynależności związkowej zatrudnionych pracowników reguluje natomiast art.30 ust.2¹ ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014r., poz.167). Zgodnie z tym przepisem 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.

Odnosząc treść przytoczonych wyżej przepisów do realiów niniejszej sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie powódce przez pozwanego umowy o pracę nastąpiło przedwcześnie, bowiem pracodawca nie wyczerpał procedury konsultacji związkowej swojego zamiaru. Niewątpliwie pozwany zwrócił się do Międzyzakładowej Komisji (...) w S. o udzielenie informacji, czy powódka jest członkiem tego związku lub czy jest objęta ochroną, nadmieniając o tym, że jest ona objęta zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę. Nastąpiło to w dniu 19 grudnia 2013r. Pismo z tym pytaniem dotarło do adresata w dniu 23 grudnia 2013r. Od tego momentu organizacja związkowa miała 5 dni na przekazanie pracodawcy powódki żądanych przez niego informacji dotyczących jej członkostwa w związku, pod rygorem pominięcia związku w procedurze wypowiedzenia umowy o pracę. Najpóźniej więc w dniu 29 grudnia 2013r. powinna była przekazać swoją odpowiedź pozwanej placówce, żeby ta miała obowiązek dalszej konsultacji tego wypowiedzenia z reprezentującą powódkę organizacją związkową. I jak wskazał Sąd Rejonowy, (...) z tego wymogu się wywiązał bowiem swoją odpowiedź na pismo pozwanego nadał w dniu 27 grudnia 2013r. Zważywszy na to, że był to piątek, to dość oczywiste jest, że zwykła przesyłka listowa mogła nie dojść jeszcze do adresata w dniu 30 grudnia 2013r. czyli w poniedziałek. Z doświadczenia życiowego można wnioskować, że mogła wpłynąć do adresata nawet dopiero po Nowym Roku. Wysyłając swoje pismo w dniu 19 grudnia 2013r., czyli w czwartek, pracodawca powinien był wziąć pod uwagę, że przesyłka może dojść do adresata dopiero po weekendzie i będzie miał on cały kolejny tydzień na nadanie odpowiedzi. Pozwany nie uwzględnił jednak tych okoliczności i wręczył powódce wypowiedzenie w dniu 30 grudnia 2013r. w godzinach porannych, podczas gdy list z informacją, że powódka korzysta z ochrony związkowej wpłynął do pozwanego tego samego dnia, ale w godzinach południowych. Organizacja związkowa dopełniła więc wszelkich formalności we wskazanym wyżej trybie, zaś ze swojej strony nie dochował ich pozwany, który powinien wstrzymać się z wypowiedzeniem chociaż kilka dni, aż do upływu ustawowych terminów przysługujących związkowi zawodowemu. Tym samym pozwany naruszył art.38 kp, gdyż z pisma organizacji związkowej powziąłby wiadomość, że powódka jest członkiem związku zawodowego i kolejnym jego krokiem powinno być wysłanie do związku pisma zawiadamiającego o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Następnie, w razie nienadesłania przez związek zawodowy odpowiedzi w ustawowym terminie 5 dni lub po nadejściu jej i przeanalizowaniu ewentualnych, niewiążących jednak, zastrzeżeń pozwany mógłby zgodnie z przepisami wypowiedzieć powódce umowę o pracę. W

postępowaniu pozwanego widoczny był natomiast pośpiech i wyraźna chęć uporania się z wręczeniem powódce wypowiedzenia jeszcze w grudniu 2013r. Doprowadziło to do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę otwiera pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art.45§1 kp). W świetle powyższych rozważań Sąd Rejonowy uznał, że zgłoszone żądanie odszkodowania jest w pełni uzasadnione. Zgodnie z art.47¹ kp, odszkodowanie, o którym mowa w art.45§1 kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powódki zastosowanie miał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, co uzasadnia przyznanie jej odszkodowania w wysokości trzykrotności jej miesięcznego wynagrodzenia. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku, przy czym o rygorze natychmiastowej wykonalności rozstrzygnął na podstawie art.477²§1 kpc.

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany Zespół Szkół Niepublicznych w B. zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie:

- przepisów prawa materialnego ,tj. art.38 kp poprzez przyjęcie, że pozwany nie dopełnił obowiązku konsultacji związkowej przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę oraz art.30 ust.2¹ ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych poprzez jego niezastosowanie skutkujące zasądzeniem odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę,
- przepisów prawa procesowego ,tj. art.233 kpc poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie błędnego wniosku, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło przedwcześnie, gdyż pozwany nie wyczerpał procedury konsultacji, powinien był bowiem zakładać, że pismo wysłane listem poleconym z miejscowości B. położonej w odległości 5 km od S. zostanie doręczone adresatowi w S. po 4 dniach, a także wyprowadzenie błędnych wniosków i przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, że pozwany zbyt późno wystąpił z zapytaniem do związku zawodowego, pomijając w całości fakt, że powódka do 20 grudnia 2013r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie informowała pozwanego o warunkach powrotu do pracy.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Siedlcach. W uzasadnieniu apelacji wskazał, że w dniu 19 grudnia 2013r. wystąpił do organizacji związkowej z wnioskiem o udzielenie informacji, czy powódka podlega ochronie związkowej zgodnie z postanowieniami art.30 ustawy o związkach zawodowych. Na odpowiedź związku zawodowego oczekiwał do 30 grudnia 2013r. W związku z tym nie uchybił obowiązkowi przewidzianemu w art.30 ust.2¹ w/w ustawy. Przepis ten nie obliguje pracodawcy do kontrolowania zachowania przewidzianego w nim terminu 5 dni na udzielenie odpowiedzi przez związek zawodowy. Pracodawca spełnia swój obowiązek, przewidziany w art.30 ust.2¹ ustawy o związkach zawodowych, jeśli zwraca się do organizacji związkowej o udzielenie informacji o pracownikach korzystających z ochrony związku. Natomiast prawnym obowiązkiem związku zawodowego jest przekazanie pracodawcy informacji dotyczącej pracownika podlegającego ochronie tego związku.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się uzasadniona i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne oraz ocenę Sądu Rejonowego co do tego, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była przyczyną prawdziwą i uzasadniała rozwiązanie z powódką umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego słuszne okazały się natomiast zarzuty apelacyjne pozwanego kwestionujące uznanie przez Sąd

Rejonowy, że pozwany uchybił obowiązkowi konsultacji ze związkiem zawodowym zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę, co uzasadniało zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W przekonaniu Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy niezasadnie stwierdził, że wypowiedzenie powódce przez pozwanego umowy o pracę nastąpiło przedwcześnie, bowiem pozwany nie wyczerpał procedury konsultacji związkowej swojego zamiaru. Stanowisko Sądu Rejonowego wynikało z uznania, że pozwany – jakkolwiek wystąpił do organizacji związkowej z zapytaniem, czy powódka jest członkiem związku zawodowego lub jest objęta ochroną związku, to następnie jednak, nie zważając na termin jaki posiada organizacja związkowa na udzielenie odpowiedzi na powyższe zapytanie, dokonał wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Tymczasem z odpowiedzi związku zawodowego, udzielonej w ocenie Sądu Rejonowego w terminie, wynika, że powódka jest członkiem Międzyzakładowej Komisji (...) w S., a zatem wypowiedzenie jej umowy o pracę powinno być poprzedzone konsultacją o jakiej mowa w art.38 kp.

W ocenie Sądu Okręgowego stanowisko Sądu Rejonowego nie znajduje uzasadnienia w okolicznościach niniejszej sprawy i jest wynikiem błędnej wykładni przepisu art.30 ust.2¹ ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych. Zgodnie z powyższym przepisem w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa 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; nieudzielnie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących pracowników. W sprawie bezsporne jest, że pozwany wystąpił do organizacji związkowej o informację, czy powódka korzysta z jej obrony w dniu 19 grudnia 2013r. oraz to, że pismo z tym zapytaniem dotarło do organizacji związkowej w dniu 23 grudnia 2013r. Niesporne jest również, że pozwany wręczył powódce pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 30 grudnia 2013r. - na kilka godzin przed tym, jak do siedziby pozwanego dotarła informacja związku zawodowego pochodząca z 27 grudnia 2013r. o tym, że powódka jest członkiem organizacji związkowej i korzysta z jej obrony. Sąd Rejonowy uznał, że skoro związek zawodowy udzielił wnioskowanej przez pozwanego informacji w piśmie z 27 grudnia 2013r., które tego samego dnia nadał do pozwanego listem zwykłym, to mimo, iż pismo to dotarło do pozwanego w dniu 30 grudnia 2013r. dotrzymał terminu 5 dni, o którym mowa w powyższym przepisie ustawy. W ocenie Sądu Okręgowego z argumentacją taką nie sposób się zgodzić, gdyż pozostaje ona w sprzeczności z brzmieniem przepisu ustawy. Jak zacytowano wyżej, zgodnie z art.30 ust.2¹ ustawy o związkach zawodowych nieudzielenie przez związek zawodowy informacji o pracownikach korzystających z obrony związku w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Właściwa – zgodna z brzmieniem ustawy - wykładnia tego przepisu nakazuje uznać, że wnioskowana informacja związku zawodowego powinna dotrzeć do pracodawcy w ciągu 5 dni ,tj. przed upływem piątego dnia od dotarcia do związku zawodowego stosownego zapytania pracodawcy. Przyjęcie, że dla zachowania terminu wystarczy, aby informacja „wyszła” od związku zawodowego - np. została nadana pocztą - przed upływem piątego dnia jest nieuzasadnione. W takiej bowiem sytuacji ściśle określony termin 5 dni stałby się w istocie terminem bliżej nieokreślonym (uzależnionym np. od sprawności działania poczty) i – jak słusznie zauważył apelujący – doszłoby do przerzucenia na pracodawcę obowiązku badania (przed uzyskaniem informacji), czy w ogóle, a jeżeli tak, to w jakiej formie związek zawodowy udzielił mu takiej informacji i przewidywania, w jakim terminie odpowiedź ta np. nadana pocztą dojdzie do jego siedziby. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany pośpieszył się z wręczeniem powódce umowy o pracę i działał wbrew doświadczeniu życiowemu, powinien bowiem przewidywać, że doręczenie przesyłki pocztowej (z informacją związku zawodowego) może nastąpić jeszcze w dniu 30 grudnia 2013r., a nawet kilka dni później. W tym miejscu rodzi się jednak pytanie skąd pracodawca miałby wiedzieć, że związek zawodowy nadał informację pocztą, a nawet jeżeli założyłby takie rozwiązanie, to jaki termin na dojście przesyłki powinien przyjąć, aby nie narazić się na zarzut naruszenia obowiązku konsultacji związkowej. W tym miejscu należy podkreślić, że rozpatrywany przepis ustawy o związkach zawodowych nie wskazuje w jakiej formie związek zawodowy powinien udzielić żądanej informacji pracodawcy (w przeciwieństwie do art.38§2 kp, w którym mowa o zgłoszeniu przez organizację na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę). Uzasadnione jest zatem przyjęcie, że odpowiedź może być udzielona w każdej dogodnej - również dla celów dowodowych – formie, byleby dotarła do pracodawcy przed upływem 5 dni od dojścia stosownego zapytania

pracodawcy. Może być to odpowiedź na piśmie (doręczona np. przez przedstawiciela związku lub pocztą, ale przed upływem wskazanego terminu), przesłana faksem, pocztą elektroniczną.

Reasumując wskazać należy, że brak jest podstaw do przyjęcia, że wręczając powódce w dniu 30 grudnia 2013r. pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany naruszył obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową – art.38 kp. W interesie reprezentującego pracowników związku zawodowego leży, aby informacja o pracownikach objętych jego obroną dotarła do pracodawcy przed upływem piątego dnia od otrzymania przez związek zapytania ze strony pracodawcy. W niniejszej sprawie ów piąty dzień upływał w dniu 28 grudnia 2013r. (licząc od 23 grudnia 2013r.). Tymczasem stosowna informacja dotarła do pozwanego w dniu 30 grudnia 2013r., a zatem po upływie ustawowego terminu. Uznać zatem należy, że pozwany zwolniony został z obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę z organizacją związkową, a tym samym nie można mówić o naruszeniu przez niego przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.386§1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.