

Wyrok z dnia 22 czerwca 2005 r.

I PK 255/04

Zakładowa organizacja związkowa ogólnokrajowego związku zawodowego nie może zrzec się reprezentacji pracownika w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy z tytułu jego członkostwa w tym związku zawodowym.

Przewodniczący SSN Maria Tyszel, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Andrzeja R. przeciwko Dyrekcji Okręgu Poczty w O. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za pracę, odszkodowanie i premię kwartalną, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 6 lipca 2004 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 19 lutego 2004 r. [...] oddalił powództwo Andrzeja R. przeciwko Dyrekcji Okręgu Poczty w O. w zakresie żądania przywrócenia do pracy, wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz premii kwartalnych. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód w dniu 10 lutego 1995 r. zawarł umowę o pracę z Rejonowym Urzędem Poczty w Ł. Pracował w tym urzędzie do dnia 3 kwietnia 2000 r. W okresie od 12 grudnia 1998 r. do 16 marca 2002 r. pełnił funkcję przewodniczącego komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” w Rejonowym Urzędzie Poczty w Ł. Od dnia 4 kwietnia 2000 r. powód został zatrudniony w Dyrekcji Okręgu Poczty w O. na stanowisku zastępcy dyrektora. Od dnia 2 września 2000 r. powodowi powierzono obowiązki dyrektora Dyrekcji Okręgu Poczty w O. Z racji pełnionego stanowiska powodowi przekazano samochód

osobowy. W związku z jego używaniem do celów służbowych powód miał obowiązek wypełniania kart drogowych. Pracodawca dysponował pokojami gościnnymi. W dniu 13 sierpnia 1998 r. ówczesna zastępca dyrektora zarządziła, że korzystanie z pokoi gościnnych będzie odpłatne w wymiarze 30 zł za dobę. Powód od kwietnia 2000 r. zaczął korzystać z pokoi gościnnych, lecz kwestionował zasadność odpłatności albo nakazywał podległym pracownikom zmniejszanie liczby dni, za które miał zapłacić. Łącznie przez 21 miesięcy korzystania z pokoi gościnnych powód pełną odpłatność uścił jedynie za miesiąc grudzień 2001 r., za 6 miesięcy zapłacił częściowo, a za 1 miesiąc nie zapłacił należności. W dniu 7 listopada 2001 r. w Dyrekcji Okręgu Poczty w O. rozpoczęła się kontrola, która trwała do 26 kwietnia 2002 r. Pismem z dnia 27 grudnia 2001 r. powód został zwolniony z obowiązków dyrektora i zawieszony w czynnościach do czasu zakończenia kontroli. Pismem z dnia 19 kwietnia 2002 r. wezwano powoda do Biura Kontroli w W. na dzień 24 kwietnia 2002 r. Powód nie stawiał się. W dniu 6 maja 2002 r. sporządzono wystąpienie pokontrolne, które wpłynęło do strony pozwanej w dniu 3 czerwca 2002 r. W dniu 11 czerwca 2002 r. powodowi wręczono pismo rozwiązujące umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego, pełnienie przez powoda w okresie od 12 grudnia 1998 r. do 16 marca 2002 r. funkcji przewodniczącego komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej przy Rejonowym Urzędzie Poczty w Ł. nie oznacza „prawa do korzystania z konsultacji związkowej określonej w art. 52 § 3 k.p.". W chwili zwolnienia z pracy powód nie był zatrudniony w tym rejonowym urzędzie, lecz w Dyrekcji Okręgu Poczty w O. Zgodnie z art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej. Poszczególne jednostki Przedsiębiorstwa Państwowego „Poczta Polska” są odrębnymi pracodawcami, gdyż posiadają zdolność zatrudniania pracowników. U pozwanego działała odrębna zakładowa organizacja związkowa od zakładowej organizacji w poprzednim miejscu zatrudnienia. Za niezasadny uznał Sąd Rejonowy zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. dotyczący miesięcznego terminu rozwiązania umowy o pracę od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie. Sąd podkreślił, że przepis ten odnosi się do pracodawcy, którym dla powoda była Dyrekcja Okręgu Poczty w O. Protokół pokontrolny i wystąpienie pokontrolne wpłynęło do pracodawcy w dniu 3 czerwca 2002 r., a więc pracodawca nie naruszył terminu z art. 52 § 2 k.p. Kontrolę przeprowadzała inna jednostka organizacyjna Poczty Polskiej, ale nie ma to wpływu na rozpoczęcie biegu miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p., gdyż do rozwiązania

umowy o pracę z powodem uprawniony był dyrektor Okręgu Poczty w O., a więc od powzięcia przez niego wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, rozpoczynał bieg wskazany termin. Zdaniem Sądu Rejonowego, przez powzięcie wiadomości rozumie się oficjalne nadesłanie wyników kontroli do strony pozwanej, a nie informacje uzyskane przez dyrektora od przeprowadzającego kontrolę. Sąd Rejonowy uznał, że dwie okoliczności wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy, a mianowicie nieprawidłowe korzystanie z pokoju gościnnego i z samochodu służbowego, uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Odpłatność za pokoje gościnne regulowało zarządzenie z dnia 13 sierpnia 1998 r. Ustalało ono stawkę 30 zł od osoby na dobę. Tymczasem powód wydawał pracownikom polecenia, aby obciążać go odpłatnością jedynie częściowo lub wcale. W zakresie korzystania z samochodu służbowego, Sąd Rejonowy ustalił, że wewnętrzne przepisy wymagały, aby było ono udokumentowane w sposób umożliwiający kontrolę celowości służbowego wykorzystywania samochodu. Tymczasem powód nie odnotowywał w kartach drogowych ilości zakupionego paliwa i oznaczenia rachunków oraz korzystał z samochodu w celach prywatnych.

Wyrokiem z dnia 6 lipca 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie oddalił apelację powoda. Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy dokonał poprawnych ustaleń faktycznych i trafnej ich oceny prawnej. Sąd Rejonowy słusznie przyjął datę 3 czerwca 2002 r. jako początkową biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Trzeba bowiem odróżnić przeprowadzenie kontroli od wystąpienia pokontrolnego. Zakończenie kontroli „nie uruchamia” biegu tego terminu, gdyż ustalenia kontrolerów powinny być poddane analizie przez podmiot zlecający kontrolę, a więc w tym przypadku przez Dyrektora Generalnego Poczty Polskiej. Powód był wzywany do złożenia wyjaśnień i zapoznania się z wynikami kontroli, lecz nie stawiał się na spotkanie. W trakcie kontroli zgłaszał zastrzeżenia do jej przebiegu. Dlatego Sąd drugiej instancji uznał, że dla pracodawcy wskazany termin rozpoczął bieg od doręczenia wyników kontroli, co miało miejsce w dniu 3 czerwca 2002 r. Sąd Okręgowy uznał za niezasadny zarzut naruszenia art. 52 § 3 k.p. dotyczącego konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania umowy o pracę. Powód nie był członkiem zakładowej organizacji związkowej u strony pozwanej. Pełnienie w przeszłości funkcji związkowej w innym zakładzie pracy, nie oznacza zdaniem Sądu, nabycia prawa do ochrony w kolejnym zakładzie pracy. Niezasadny według Sądu jest też zarzut naruszenia art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity

tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Pracownik powinien informować pracodawcę, a w każdym razie z nim współdziałać, jeśli zamierza korzystać z ochrony związkowej, zwłaszcza w razie członkostwa w innej niż zakładowa organizacji związkowej, gdyż w przeciwnym razie pracodawca nie ma obowiązku konsultacji. Sąd Okręgowy uznał za trafną ocenę, że powód ciężko naruszył swoje obowiązki pracownicze. Zajmował bowiem stanowisko zastępcy dyrektora okręgu poczty, czyli stanowisko kierownicze i samodzielne, a do takiego pracownika należy stosować ostrzejsze kryteria. Powód nie opłacał w całości należności za użytkowanie pokoju gościnnego i wykorzystywał samochód służbowy niezgodnie z przeznaczeniem do celów prywatnych, co spełnia przesłanki art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Od tego wyroku kasację wniósł powód, który zarzucił naruszenie: a) art. 52 § 2 k.p., przez przyjęcie, że rozpoczęcie biegu miesięcznego terminu określonego w tym przepisie nastąpiło w dniu 3 czerwca 2002 r., podczas gdy dyrektor strony pozwanej oficjalnie dowiedział się o wynikach kontroli w dniu 26 kwietnia 2002 r., kiedy zapoznał się, podpisał i otrzymał protokół pokontrolny; b) art. 52 § 3 k.p., przez błędne uznanie, że skoro powód był członkiem związku zawodowego i przewodniczącym komisji rewizyjnej tego związku w innej jednostce organizacyjnej przedsiębiorstwa, to pozwany, zamierzając rozwiązać z nim umowę o pracę, nie miał obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowej oraz że powoda nie chronił art. 30 ustawy o związkach zawodowych, podczas gdy pozwany pracodawca naruszył art. 32 ust. 4 tej ustawy; c) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez przyjęcie, że powód ciężko naruszył obowiązki pracownicze w zakresie korzystania z pokoju gościnnego i samochodu służbowego, podczas gdy do przypisania odpowiedzialności pracowniczej niezbędne jest udowodnienie winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, co w kontekście treści art. 94 pkt 1 k.p., sprowadza się do sytuacji, gdy wina pracownika w ciężkim naruszaniu jego podstawowych obowiązków wynika z udowodnienia łącznie znajomości i złamania przepisów obowiązujących u pracodawcy; d) art. 382 k.p.c., przez całkowite przyjęcie ustaleń Sądu Rejonowego, pomimo poważnych wątpliwości co do interpretacji ustalonych faktów; e) art. 233 § 1 w związku z art. 391 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegającej na błędnym przyjęciu daty rozpoczęcia biegu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. oraz nieuwzględnienie okoliczności związanych z ochroną związkową powoda; f) art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 14 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz opłat za czynności radców prawnych. W uzasadnieniu kasacji powód wywodził w szczególności, że kontrola

została zakończona w kwietniu 2002 r., a od grudnia 2001 r. obowiązki dyrektora strony pozwanej sprawował Jan K. Protokół pokontrolny był gotowy w kwietniu 2001 r. i Jan K. wówczas go podpisał. Zdaniem powoda, sporządzenie i zatwierdzenie przez osobę upoważnioną do kontroli protokołu pokontrolnego oraz doręczenie tego dokumentu pełniącemu obowiązki dyrektora strony pozwanej, powoduje uzyskanie przez pracodawcę wiadomości na tyle sprawdzonych i udokumentowanych, aby mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika i od tego momentu rozpoczął swój bieg termin określony w art. 52 § 2 k.p. Protokół kontrolny niczym w zasadzie nie różnił się od wystąpienia pokontrolnego. Konstrukcja przyjęta przez Sąd drugiej instancji sprowadza do tego, że dyrektor strony pozwanej „nie był pracodawcą dla powoda”, lecz wykonywał jedynie polecenia zwierzchnika. Niesporne jest, że powód w okresie zatrudnienia w Przedsiębiorstwie „Poczta Polska” był członkiem związku zawodowego NSZZ „Solidarność” i w okresie od 12 grudnia 1998 r. do 16 marca 2002 r. pełnił funkcję przewodniczącego komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” przy Rejonowym Urzędzie Poczty w Ł. Powód uważa, że pełnił funkcję z wyboru w organach organizacji związkowej poza zakładem pracy i korzystał z ochrony określonej w art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, a zgodę na zwolnienie go z pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. musiała wyrazić zakładowa organizacja związkowa w urzędzie rejonowym. Zdaniem powoda, rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. może być stosowane wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Powód nigdy nie został zapoznany ani poinformowany, że opłata za korzystanie z pokoju gościnnego będzie wynosić około 1.000 zł miesięcznie. Powód nie zawarł z pracodawcą żadnej umowy najmu tego lokalu i obciążanie go tak znacznymi kwotami może, co najwyżej podlegać rozstrzygnięciu w innym postępowaniu. Pracodawca nie udowodnił, że zgodnie z art. 94 pkt 1 k.p. zapoznał powoda z obowiązkiem ciążącym na nim w tym zakresie. To samo dotyczy korzystania z samochodu służbowego, „trudno bowiem przyjąć, aby w momencie zatrudnienia pracownik mógł znać wszystkie przepisy wewnętrzne”. Nadto, „subiektywna ocena powoda zachowania się prowadzi do wniosku, iż swoim działaniem nie prowadził do powodowania strat po stronie pracodawcy, a wręcz przeciwnie starał się zawsze działać w dobrze pojętym interesie Poczty Polskiej”. Według powoda, trudno nie przyjąć jako szykany ze strony pracodawcy zarzutu, że udając się w podróż służbową do W. lub

B. powód zajeżdżał lub nocował w Ł., gdzie mieszka jego żona i dzieci. Nie dopełniając pewnych obowiązków w zakresie wypełniania dokumentacji, powód nie spowodował strat po stronie pracodawcy, a takie uchybienia nie mogą stanowić podstawy do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. i związany z tym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Istotne w tym zakresie fakty zostały ustalone w sposób bezsporny, a problem sprowadzał się do ich prawnej oceny. W dniu 7 listopada 2001 r. w Dyrekcji Okręgu Poczty w O. rozpoczęła się kontrola zarządzana przez Dyrekcję Generalną Poczty Polskiej, która trwała do 26 kwietnia 2002 r. Pismem z dnia 19 kwietnia 2002 r. wezwano powoda do Biura Kontroli w W. na dzień 24 kwietnia 2002 r. Powód nie stawiał się. W dniu 6 maja 2002 r. sporządzono wystąpienie pokontrolne, które wpłynęło do strony pozwanej w dniu 3 czerwca 2002 r. W dniu 11 czerwca 2002 r. powodowi wręczono pismo rozwiązujące umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W takim stanie faktycznym nie budzi zastrzeżeń ocena Sądu Okręgowego, że zakończenie kontroli oraz zapoznanie się z jej wynikami przez pracodawcę powoda nie spowodowało rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p., gdyż ustalenia kontrolerów powinny być poddane analizie przez podmiot zlecający kontrolę, a więc w tym przypadku przez Dyrektora Generalnego Poczty Polskiej. W trakcie kontroli powód zgłaszał zastrzeżenia do jej przebiegu. Dlatego został wezwany do złożenia wyjaśnień i zapoznania się z wynikami kontroli, lecz nie stawiał się na spotkanie. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Względem pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p., należy liczyć od daty uzyskania wiadomości o jego zachowaniu przez organ uprawniony do rozwiązywania stosunku pracy (wyrok z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 135/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 689; wyrok z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 558). Przepis nie określa dokładnie na czym ma polegać wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z orzecznictwem przez wyrażenie to należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym

postępowaniu danego pracownika (wyrok z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100, OSPiKA 1977 nr 7-8, poz. 127 z glosą J. Krzyżanowskiego). Pracodawca, rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 k.p., podejmuje czynność, za którą ponosi odpowiedzialność, zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Zarówno więc w interesie pracownika, jak i własnym, musi mieć możliwość sprawdzenia uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika i możliwość ich weryfikacji, zwłaszcza, gdy pochodzą one z zewnątrz. Termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPIUS 1999 nr 6, poz. 201). Ponieważ kontrola była przeprowadzana przez jednostkę zewnętrzną wobec pracodawcy, a jej wyniki były kwestionowane przez powoda i podlegały następnie weryfikacji, to zasadnie pracodawca powstrzymał się od podejmowania decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda w oczekiwaniu na ostateczne zakończenie kontroli, co nastąpiło przez sporządzenie wystąpienia pokontrolnego. Fakty ustalone w trakcie kontroli i ich ocena były bowiem sporne i są nadal kwestionowane przez powoda. Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. Miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. nie jest bowiem przeznaczony dla ustalania (przebiegu postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie, że określony czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności. Według bowiem art. 52 § 2 k.p. pracodawca ma uzyskać wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, a nie o okolicznościach, które być może takie rozwiązanie uzasadniają, ale wymagają jeszcze sprawdzenia (wyrok z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPIUS 2001 nr 5, poz. 155).

Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku jest ustalenie, że powód korzystał z pokoi gościnnych, lecz kwestionował zasadność odpłatności albo nakazywał podległym pracownikom zmniejszanie liczby dni, za które miał zapłacić oraz że korzystał z samochodu służ-

bowego do celów prywatnych i nie odnotowywał w kartach drogowych ilości zakupionego paliwa. Nie jest więc istotne, że powód nie zapłacił całej należności za użytkowanie pokoi gościnnych, lecz to, że polecał podległym pracownikom nieobciążanie go tymi należnościami. Skoro kwestionował odpłatność w tym zakresie i wydawał takie polecenia, to musiał znać wewnętrznie ustalone zasady. Nie chodzi więc o zachowanie powoda jako użytkownika pokoi gościnnych, lecz jako osoby zarządzającej zakładem pracy, która świadomie nie przestrzega zasad zabezpieczających interesy majątkowe pracodawcy, a co gorsze poleca podległym pracownikom nieprzestrzeganie tych zasad. Z kolei, dla oceny zachowania powoda co do użytkowania samochodu służbowego do celów prywatnych, nie jest istotne, czy powód znał zasady wynikające ze szczegółowych przepisów to regulujących. Nie trzeba bowiem znać żadnych przepisów, aby wiedzieć, że samochód służbowy nie powinien być wykorzystywany do celów prywatnych, gdyż narusza to interesy pracodawcy. Rodzaj i stopień winy powoda w naruszeniu obowiązków pracowniczych został więc trafnie oceniony przez Sąd drugiej instancji jako uzasadniający zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że powód nie był pracownikiem szczególnie chronionym u pozwanego pracodawcy z tytułu członkostwa w komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej działającej u innego pracodawcy. Pomijając sam tytuł do tej ochrony (członkostwo w komisji rewizyjnej, co do którego przepis ochronny okazał się niezgodny z Konstytucją - patrz: wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, Dz.U. Nr 63, poz. 590; OTK-A 2003 nr 4, poz. 29; Przegląd Sejmowy 2004 nr 3, s. 162 z glosą S. Patry) oraz kontrowersje dotyczące stosowania tej ochrony za okres sprzed wejścia w życie wyroku Trybunału Konstytucyjnego (por. wyrok z dnia 21 października 2004 r., I PK 676/03, OSNP 2005 nr 12, poz. 166), należy stwierdzić, że powód nigdy nie korzystał ze szczególnej ochrony na podstawie art. 32 ust. 1 lub art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych jako członek komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej działającej u innego pracodawcy. W szczególności powód nie może być traktowany jako pracownik pełniący z wyboru funkcję w organach organizacji związkowych działających poza zakładem pracy w rozumieniu art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, a z pewnością nie był członkiem komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę (art. 32 ust. 1 i art. 34 tej ustawy). Wykładnia tych przepisów była przedmiotem uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 października

1992 r., I PZP 52/92 (OSNCP 1993 nr 4, poz. 48; OSP 1993 nr 10, poz. 200 z glosą U. Jackowiak), według której zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie roku po wygaśnięciu mandatu członka zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej nie dotyczy zatrudnienia u nowego pracodawcy niezależnie od sposobu ustania stosunku pracy. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy trafnie stwierdził, że pracownik jest członkiem zarządu (komisji rewizyjnej) zakładowej organizacji związkowej tylko dla tego pracodawcy, u którego organizacja ta działa. Nie jest on natomiast członkiem tego organu dla pracodawcy, u którego działalność jako członek takiego organu nie prowadzi, w jego zakładzie nie jest on bowiem członkiem zarządu (komisji rewizyjnej) zakładowej organizacji związkowej. Oznacza to, że powód nie był członkiem komisji rewizyjnej zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej oraz nie był pracownikiem pełniącym z wyboru funkcję w organach organizacji związkowych działających poza zakładem pracy.

Usprawiedliwioną podstawę kasacji (choć z innym uzasadnieniem niż prezentowane przez powoda) stanowi natomiast zarzut naruszenia art. 52 § 3 k.p., polegający na błędnym uznaniu, że skoro powód był członkiem związku zawodowego i przewodniczącym komisji rewizyjnej tego związku w innej jednostce organizacyjnej przedsiębiorstwa, to pozwany, zamierzając rozwiązać z nim umowę o pracę, nie miał obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowej. Zgodnie z art. 52 § 3 k.p., pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy; w razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. W kontekście analizowanego zarzutu kluczowe znaczenie ma pojęcie „reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej”. Jego wyjaśnienia należy poszukiwać w art. 23² k.p., który stanowi, że jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika nie zrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Chodzi więc przede wszystkim o „zakładową organizację związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku

zawodowym". W sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują bowiem przede wszystkim prawa i interesy swoich członków (art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Powód był (choć co do okresu bezpośrednio poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę Sądy tego jednoznacznie nie ustaliły) członkiem Związku Zawodowego „Solidarność”, czyli związku ogólnokrajowego. Zakładowa organizacja związkowa Związku Zawodowego „Solidarność” działająca u pozwanego pracodawcy reprezentowała więc powoda jako członka tego związku (a nie jako członka zakładowej organizacji związkowej, czy jej komisji zakładowej) i nie mogła zrzec się tej reprezentacji (por. wyrok z dnia 6 lipca 1976 r., I PR 117/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 90; OSPiKA 1977 nr 9, poz. 152 z glosą, S. Rejmana). Sądy obu instancji, przyjmując błędną wykładnię art. 52 § 3 k.p., nie dokonały niezbędnych ustaleń (a Sąd Najwyższy nie może ich dokonać) co do przebiegu konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem, w szczególności co do tego, czy i kiedy pracodawca zawiadomił zakładową organizację związkową NSZZ „Solidarność” o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, czy organizacja ta wyraziła swoją opinię w terminie trzech dni oraz, czy pracodawca rozwiązał umowę przed upływem tego terminu, a jeżeli tak, to czy była to czynność zgodna z art. 52 § 3 k.p.

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====