

Wyrok z dnia 4 kwietnia 2002 r.

I PKN 233/01

Pracownik zwolniony w całości lub w części z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) ma obowiązek niezwłocznie i bez uprzedniego wezwania pracodawcy przystąpić do pracy po upływie tej kadencji. Niewykonanie tego obowiązku uprawnia pracodawcę do wyciągnięcia konsekwencji dyscyplinarnych, aż do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia włącznie, nie powoduje jednak wygaśnięcia stosunku pracy.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 kwietnia 2002 r. sprawy z powództwa Przemysława K. przeciwko Powszechnemu Zakładowi Ubezpieczeń SA Oddziałowi Okręgowemu w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 13 września 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Szczecinie wyrokiem wstępnym z dnia 3 kwietnia 2000 r. przywrócił powoda Przemysława K. do pracy w Powszechnym Zakładzie Ubezpieczeń SA Oddział Okręgowy w S. na poprzednich warunkach. Ustalił, że piśmem z dnia 12 maja 1999 r. strona pozwana zawiadomiła powoda o tym, że na podstawie art. 74 k.p. wygaś łączący go z nią stosunek pracy. Stało się to dlatego, że w czasie od 29 października 1990 r. do 13 kwietnia 1999 r. powód korzystał ze zwolnienia od pracy w związku z pełnieniem funkcji przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” przy Państwowym Zakładzie Ubezpieczeń w S.,

która to organizacja została skreślona z rejestru organizacji związkowych w dniu 19 kwietnia 1999 r., a po zaprzestaniu przez nią działalności powód nie zgłosił się do pracy. Powód pełnił funkcję przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność”, korzystając ze zwolnienia od pracy na podstawie art. 31 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Nie korzystał natomiast z urlopu bezpłatnego przewidzianego w art. 25 wymienionej ustawy. Rozróżnienie między zwolnieniem od pracy w celu wykonywania funkcji związkowej poza zakładem pracy a zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej jest w ocenie Sądu Rejonowego bardzo istotne, gdyż tylko niezgłoszenie się pracownika do pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego określonego w art. 25 ustawy o związkach zawodowych powoduje wygaśnięcie stosunku pracy. Skoro powód nie korzystał z takiego urlopu, strona pozwana z naruszeniem przepisów prawa stwierdziła wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie art. 74 k.p. Następstwem tego błędu jest zasadność roszczenia o przywrócenie do pracy. Ponieważ jednak powodowi przysługuje również roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, które jest sprawą dalszą, powstały podstawy do wydania wyroku wstępnego rozstrzygającego o przywróceniu do pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie wyrokiem z dnia 13 września 2000 r. sprostował wyrok Sądu pierwszej instancji przez wykreślenie słowa „wstępny” odnoszącego się do wyroku i na jego miejsce wpisał wyraz „częściowy”, jak również przez dopisanie po wyrazach: „przy udziale” słów: „NSZZ „Solidarność 80” Zarządu Regionu P.Z. w S.”, a poza tym oddalił apelację złożoną przez stronę pozwaną i zasądził na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego za instancję apelacyjną. Apelacja strony pozwanej powoływała się na naruszenie wielu przepisów postępowania oraz na naruszenie art. 74 k.p. Jej główne zarzuty sprowadzały się do tego, że Sąd Rejonowy nie przeprowadził zgłoszonych przez stronę pozwaną dowodów i zamknął rozprawę bez wyjaśnienia istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, w tym zwłaszcza kwestii, czy powód był rzeczywiście uprawniony do korzystania ze zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy ze względu na liczebność zakładowej organizacji związkowej oraz czy Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” mogła przejść do struktur NSZZ „Solidarność 80”, na co powoływał się powód w obronie przed skutkami niestawienia się do pracy po skreśleniu Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” z rejestru organizacji związkowych. Poza tym strona pozwana zarzuciła w

apelacji pominięcie faktu, że powód nie zgłosił się do pracy nawet po zwróceniu mu uwagi i przypomnieniu w dniu 4 maja 1999 r., że jego obowiązkiem jest zgłoszenie się do pracy w II Inspektoracie PZU.

Sąd Okręgowy przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe i na jego podstawie oraz na podstawie dotychczas przeprowadzonych dowodów ustalił, że w sprawie [...] toczącej się przed Sądem Okręgowym-Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie powód żądał wyrównania wynagrodzenia do pełnego etatu za okres do dnia 12 maja 1999 r., twierdząc, że organizacja związkowa liczy - bez emerytów i rencistów - 161 osób. Tymczasem według pracodawcy, członkami organizacji związkowej były wówczas 122 osoby, czyli liczba, która pozwala na zwolnienie powoda od obowiązku świadczenia pracy jedynie częściowo, wobec czego wynagrodzenie powoda mogło być ustalone tylko w wysokości odpowiadającej $\frac{3}{4}$ wymiaru czasu pracy. Pismem z dnia 10 czerwca 1998 r. dyrektor Oddziału Okręgowego PZU SA w S. ustalił wynagrodzenie powoda w kwocie 2.635,30 zł. Ponadto Sąd drugiej instancji ustalił, że powód, będąc przewodniczącym Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” działającej u strony pozwanej, korzystał jako pracownik wskazany przez tę organizację związkową ze zwolnienia od pracy zawodowej na podstawie przepisu art. 31 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Ze zwolnienia tego korzystał już od 1990 r., przy czym z wnioskami o zwolnienie występował zarząd Komisji Międzyzakładowej każdorazowo przy wyborze powoda na przewodniczącego, zaś strona pozwana wyrażała zgodę na zwolnienie powoda od obowiązku świadczenia pracy na okres i na warunkach wskazanych przez zarząd. Ostatnią tego rodzaju uchwałę, tj. uchwałę nr 14/95, podjęła Międzyzakładowa Komisja NSZZ „Solidarność” w dniu 19 grudnia 1995 r. Później już kolejną uchwałę podjęła Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność 80” w dniu 7 maja 1999 r. W związku z pełnieniem funkcji przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej powód nie korzystał z urlopu bezpłatnego, przewidzianego w art. 25 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych dla pracowników pełniących z wyboru funkcje związkowe poza zakładem pracy, lecz ze zwolnienia od pracy na podstawie art. 31 ustawy. Dlatego też przepis art. 74 k.p. nie miał zastosowania do powoda. Skoro jednak strona pozwana z powołaniem się na wymieniony przepis stwierdziła wygaśnięcie umowy o pracę, to znaczy, że czynność ta była wadliwa. Ocena ta uzasadniała więc roszczenie powoda o przywrócenie do pracy. Odmowa świadczenia przez powoda pracy

mogłaby „co najwyżej uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy”, jednak strona pozwana z takiej możliwości nie skorzystała.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie istniały podstawy do przesądzenia zasadności roszczenia powoda o przywrócenie do pracy, lecz Sąd Rejonowy zamiast wydać w tej kwestii wyrok częściowy, wydał wyrok wstępny. Z tej przyczyny Sąd Okręgowy na podstawie art. 350 k.p.c. sprostował oznaczenie zaskarżonego wyroku, nadając mu nazwę wyroku częściowego, zgodnie z art. 317 k.p.c. Sąd Okręgowy wyjaśnił również, że przywrócenie powoda do pracy oznacza przywrócenie na ostatnich warunkach pracy i płacy, określonych pismem dyrektora Oddziału Okręgowego PZU SA w S. z dnia 10 czerwca 1998 r., obowiązujących od dnia 1 maja 1998 r. Zaznaczył też, że sądy pracy nie mogą wkraczać w ocenę struktury organizacyjnej związku zawodowego, w związku z czym również Sądy rozpoznające sprawę powoda nie badały, czy wybór powoda na przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność 80” odbył się zgodnie ze statutem. W konkluzji Sąd Okręgowy uznał, że stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, co uzasadniało uwzględnienie roszczenia zgłoszonego przez powoda.

W kasacji od wyroku Sądu Okręgowego opartej na obu podstawach przewidzianych w art. 393¹ k.p.c. strona pozwana zarzuciła naruszenie art. 74 k.p. w związku z § 2 zdanie 2 i § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336), polegające na błędnym przyjęciu, że określony w art. 74 k.p. termin siedmiodniowy przewidziany dla zgłoszenia przez pracownika powrotu do pracy nie może być stosowany w odniesieniu do osób wymienionych w § 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia oraz w art. 31 ustawy o związkach zawodowych, lecz wyłącznie do osób, o których mowa w art. 25 tej ustawy oraz w § 2 zdanie drugie rozporządzenia, podczas gdy brak w § 5 ust. 2 rozporządzenia wskazania terminu w celu realizacji obowiązku przystąpienia do pracy należy wypełnić zastosowaniem § 2 ust. 2 rozporządzenia, który odsyła do stosowania art. 74 k.p. Naruszenie przepisów postępowania dotyczyło zaś art. 240 § 1 k.p.c. i polegało na nierozstrzygnięciu zgłoszonych przez stronę pozwaną wniosków dowodowych zawartych w pismach z dnia 5 stycznia 2000 r. i z dnia 17 lutego 2000 r., a ponadto art. 225 i art. 316 § 1 k.p.c. wskutek

nierozstrzygnięcia wniosku strony pozwanej o otwarcie na nowo zamkniętej rozprawy. Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa (z zasądzeniem kosztów postępowania za wszystkie instancje), albo o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Zdaniem strony pozwanej Sądy obu instancji niezgodnie z rzeczywistością przypisały jej pogląd, jakoby powód, pełniąc funkcję związkową, pozostawał na urlopie bezpłatnym. W związku z tym rozważania Sądów na ten temat należało uznać za bezprzedmiotowe. Stronie pozwanej chodziło i chodzi o to, że powód powinien zgłosić się do pracy w terminie siedmiu dni po wykreśleniu Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność”, gdyż w drodze analogii powinien mieć zastosowanie przepis § 2 ust. 2 rozporządzenia, który odsyła do stosowania art. 74 k.p. przewidującego taki termin. Nie można bowiem uznać, że pracownik po ustaniu okoliczności uprawniających go do korzystania ze zwolnienia od pracy nie jest związany jakimkolwiek terminem powrotu do pracy i może to uczynić w każdym czasie. Ponieważ jednak § 5 ust. 2 rozporządzenia nie określa tego terminu, należy przyjąć, że termin siedmiodniowy obowiązujący pracownika, który korzystał z urlopu bezpłatnego i którego mandat wygasł, dotyczy również pracownika korzystającego ze zwolnienia od pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Ponadto - w ocenie strony pozwanej - błędem ze strony Sądów obu instancji było traktowanie powoda jako przewodniczącego jakiejkolwiek organizacji związkowej, gdyż bezprawna była uchwała Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” z dnia 9 kwietnia 1999 r. o wystąpieniu ze struktur NSZZ „Solidarność” i przejściu do struktur NSZZ „Solidarność 80”. Poza tym „nowa organizacja związkowa” nie miała wymaganego przepisami minimum członków.

W odpowiedzi na kasację powód wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Według przepisów Kodeksu pracy ustanie stosunku pracy następuje w drodze czynności prawnej stron tego stosunku (jednostronnej lub dwustronnej) lub w razie zajścia innych zdarzeń prawnych przewidzianych w przepisach prawa pracy. Kwestię wygaśnięcia stosunku pracy reguluje art. 63 k.p., stanowiąc, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych.

Cechą charakterystyczną tej instytucji prawnej jest to, że ustanie stosunku pracy nie następuje z woli stron stosunku pracy, lecz wskutek zdarzeń, z którymi prawo wiąże skutek w postaci wygaśnięcia umowy. Jak z przedstawionej regulacji wynika, wygaśnięcie umowy o pracę (stosunku pracy) może wystąpić wyłącznie w przypadkach określonych przez prawo i tylko w razie zaistnienia tych przypadków.

Przepis art. 63 k.p. został umieszczony w oddziale 7 działu II rozdziału II Kodeksu pracy, w którym znajduje się między innymi art. 67 o następującej treści: „w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału, pracownikowi przysługuje prawo odwołania się do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału”. Istota powyższego unormowania polega więc na tym, że gdy pracodawca błędnie zakwalifikuje określone zdarzenie jako zdarzenie, z mocy którego miałyby dojść do wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, na podstawie odpowiednio stosowanego art. 56 i dalszych przepisów oddziału 6 Kodeksu pracy.

Jednym z przepisów Kodeksu pracy, który przewiduje wygaśnięcie stosunku pracy jest art. 74 tego Kodeksu. Odnosi się on do sytuacji, w której pracodawca udzielił pracownikowi - w związku z jego wyborem - urlopu bezpłatnego na czas pełnienia zadań (funkcji) wiążących się z tym wyborem. Podczas urlopu określonego w art. 74 k.p. stosunek pracy nie zostaje rozwiązany i trwa nadal, a jedynie ulega zawieszeniu jego realizacja. Natomiast po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru, obowiązkiem pracownika jest zgłoszenie powrotu do pracy w ciągu 7 dni od rozwiązania tego stosunku, zaś obowiązkiem pracodawcy - zatrudnienie pracownika na stanowisku równorzędnym pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym. Niedotrzymanie przez pracownika powyższego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Treść art. 74 k.p. wyraźnie zatem wskazuje, że do wygaśnięcia umowy o pracę dochodzi w sytuacji, której występują następujące elementy: 1) pracownik nawiązuje stosunek pracy z wyboru z innym pracodawcą, 2) dotychczasowy stosunek pracy zostaje zachowany, a jedynie zawieszeniu ulega realizacja praw i obowiązków stron, 3) po zakończeniu stosunku pracy z wyboru pracownik ma prawo - a zarazem obowiązek - powrotu do pracy do dotychczasowego pracodawcy na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, 4) termin zgłoszenia powrotu do pracy

wynosi 7 dni i liczy się od dnia rozwiązania stosunku pracy z wyboru, chyba że niedotrzymanie tego warunku nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Porównanie normy art. 74 k.p. ze stanem faktycznym sprawy prowadzi do wniosku, że strona pozwana nie miała podstaw do stwierdzenia, że stosunek pracy powoda wygasł z mocy wymienionego przepisu. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854) przewiduje zasadniczo trzy formy wykonywania przez pracownika funkcji związkowych, które łączą się z określonymi w tej ustawie obowiązkami pracodawcy. Jedną z nich, przewidzianą w art. 25 ust. 1 ustawy, polega na wykonywaniu poza zakładem pracy funkcji związkowej na podstawie wyboru. W takim wypadku pracodawca jest obowiązany na wniosek organizacji związkowej udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego, natomiast obowiązkiem pracownika jest zgłoszenie w ciągu 7 dni gotowości do pracy w celu zapobieżenia skutkowi w postaci wygaśnięcia stosunku pracy. Drugą formę, wskazaną w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, stanowi zwolnienie pracownika w całości lub w części z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Udzielenie przez pracodawcę zwolnienia na wymienionej podstawie następuje z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie. Wreszcie trzecia forma wykonywania przez pracownika funkcji poza zakładem pracy (art. 25 ust. 2 ustawy) lub w zakładzie pracy (art. 31 ust. 3), wiążąca się z obowiązkami pracodawcy, polega na zwolnieniu pracownika od pracy (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia) na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej pracownika, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

Z art. 25 ust. 1 oraz art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wynika, że zwolnienie od pracy obejmuje czas pełnienia przez pracownika z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy lub okres trwania kadencji w zakładowej organizacji związkowej. Przepisy te nie wyjaśniają jednak, kiedy pracownik powinien zgłosić się do pracy po zakończeniu pełnienia funkcji związkowej. Kwestię tę uregulowało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336). Mianowicie § 2 odnoszący się do pracowników korzystających z urlopu bezpłatnego postanawia, że w razie wygaśnięcia mandatu pracownika i zawiadomienia o tym pracodawcy

przez organizację związkową, na której wniosek został udzielony pracownikowi urlop bezpłatny, ma odpowiednie zastosowanie art. 74 k.p. Oznacza to, że jeżeli pracownik nie zgłosił swego powrotu do pracy w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru, stosunek pracy wygasa. Gdy zaś chodzi o pracownika wykonującego funkcję związkową w ramach zwolnienia (całkowitego lub częściowego) z obowiązku świadczenia pracy w okresie kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, to § 5 ust. 2 rozporządzenia przewiduje, że w razie ustania okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy, „pracownik ma obowiązek przystąpienia do pracy”. Wbrew zapatrywaniu strony pozwanej, wymieniony przepis nie może być rozumiany jako przepis niezawierający żadnego terminu do podjęcia przez pracownika pracy po zakończeniu jego kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, bądź też jako przepis uprawniający do przyjęcia w drodze analogii terminu 7 dniowego, określonego w art. 74 k.p., do którego stosowania w sposób odpowiedni odsyła § 2 rozporządzenia. Wyrażenie „pracownik ma obowiązek przystąpienia do pracy”, użyte jako konsekwencja sytuacji, w której ustały okoliczności uprawniające pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy, ma bowiem taki sens, że pracownik ten, nie czekając na odpowiednie polecenia pracodawcy, powinien przystąpić do pracy niezwłocznie. Niedopełnienie tej powinności z przyczyn zależnych od pracownika może być traktowane jako naruszenie jednego z podstawowych jego obowiązków pracowniczych (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.), które uprawnia pracodawcę do wyciągnięcia konsekwencji dyscyplinarnych, aż do rozwiązania umowy o pracę włącznie. Oczywiście, nieprzystąpienie pracownika do pracy może być przez niego usprawiedliwione na zasadach przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281). W każdym razie nieprzystąpienie do pracy w razie ustania okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy nie jest zdarzeniem, które powoduje z mocy prawa wygaśnięcie stosunku pracy.

Przedstawiona regulacja prawna i wynikające z niej wnioski pozwalają zatem na stwierdzenie, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy, zwłaszcza zaś ze względu na okoliczność, iż powód nie korzystał z urlopu bezpłatnego w celu pełnienia funkcji związkowej, lecz pełnił tę funkcję na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przepis art. 74 k.p. nie miał do niego zastosowania. Tym

samym stwierdzenie przez stronę pozwaną, że z mocy prawa wygaś stosunek pracy powoda, wraz z wszystkimi tego konsekwencjami, stanowiło oczywiste naruszenie przepisu art. 63 k.p., według którego stosunek pracy wygasa tylko w przypadkach określonych w tym kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Z tej też przyczyny należało uznać, że wyrok Sądu Rejonowego uwzględniający roszczenie wybrane przez powoda, tj. o przywrócenie do pracy, jak również wyrok Sądu Okręgowego oddalający apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji, nie naruszają ani art. 63 k.p., ani powołanych w kasacji przepisów art. 74 k.p. w związku z § 2 zdanie drugie i § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r., regulującego sprawę udzielania urlopów bezpłatnych i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym funkcję w związkach zawodowych.

Nieskuteczny okazał się także zarzut naruszenia przepisów postępowania odniesiony do art. 240 § 1, art. 225 i art. 316 § 2 k.p.c. Przepis art. 240 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd nie jest związany swym postanowieniem dowodowym i może je stosownie do okoliczności uchylić lub zmienić nawet na posiedzeniu niejawnym. Wyraża więc zasadę, w myśl której sprawa uchylenia, zmiany lub uzupełnienia postanowienia dowodowego zależy od oceny sądu orzekającego, a jedynym kryterium odstąpienia od już wydanego postanowienia są „okoliczności” sprawy, takie jak przyznanie faktu, wyjaśnienie spornych okoliczności za pomocą innych środków dowodowych, istnienie innych nowych faktów, które strony mogą powoływać aż do zamknięcia rozprawy, uprawomocnienie się wyroku karnego skazującego oraz inne okoliczności. Warunkiem uchylenia lub zmiany postanowienia dowodowego jest zatem jego wcześniejsze wydanie przez sąd orzekający. Tymczasem w okresie poprzedzającym złożenie przez stronę pozwaną odpowiedzi na pozew oraz pism procesowych z dnia 5 stycznia 2000 r. i z dnia 17 lutego 2000 r., które strona pozwana wskazała w kasacji dla poparcia swojego zarzutu o naruszeniu przepisów postępowania, Sąd Rejonowy nie wydał żadnych postanowień dowodowych, które miałyby następnie uchylić lub zmienić. Podniesiony natomiast w kasacji zarzut „nierozstrzygnięcia zgłoszonych przez pozwanego wniosków dowodowych”, wskutek czego „nie mógł zostać należycie wyjaśniony stan faktyczny”, nie mieści się w granicach naruszeń przepisu art. 240 § 1 k.p.c.

Gdy chodzi o pozostałe przepisy postępowania, to art. 225 k.p.c. pozwala sądowi otworzyć na nowo zamkniętą rozprawę z urzędu lub na wniosek strony (stron), gdy po zamknięciu rozprawy ujawniły się istotne okoliczności, np. w wyniku narady

sędziowskiej (art. 324 k.p.c.) lub w wyniku postępowania dowodowego (art. 224 § 1 k.p.c.). Natomiast art. 316 § 2 k.p.c. stanowi, że rozprawa „powinna być otwarta na nowo”, jeżeli istotne okoliczności ujawniły się dopiero po jej zamknięciu. Z obydwu przepisów wynika więc w sposób niewątpliwy, że o otwarciu na nowo zamkniętej rozprawy decyduje stan sprawy, który można przede wszystkim określić jako niedostateczne jej wyjaśnienie do stanowczego rozstrzygnięcia o spornym stosunku. W wyroku z dnia 3 kwietnia 2000 r. Sąd Rejonowy rozstrzygał wyłącznie o jednym z roszczeń zgłoszonych przez powoda, tj. o przywróceniu do pracy, i w związku z tym wydał tylko wyrok częściowy. Dla wydania orzeczenia w przedmiocie powyższego roszczenia nie było natomiast konieczne wyjaśnianie okoliczności mających wpływ na wysokość roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, w tym między innymi kwestia liczebności związku zawodowego, w którym powód pełnił funkcję związkową, ani też sprawa uchylania się powoda od przedłożenia deklaracji członkowskich w celu ustalenia liczby członków związku zawodowego. Z punktu widzenia roszczenia o przywrócenie do pracy istotne znaczenie miała ocena, czy rzeczywiście mogło nastąpić i nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy powoda (art. 67 w związku z art. 63 k.p.). O tym zaś Sąd Okręgowy orzekł nie naruszając przepisów prawa materialnego i prawa procesowego.

Nie znajdując zatem usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji, Sąd Najwyższy orzekł o jej oddaleniu (art. 393¹² k.p.c.).

=====