



Sygn. akt I PK 198/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J.W.

przeciwko PKP CARGO Spółce Akcyjnej Południowemu Zakładowi
Spółki w [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 czerwca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 10 grudnia 2015 r., sygn. akt IV Pa .../15,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w [...], wyrokiem z 28 stycznia 2015 r., oddalił powództwo J.W. przeciwko PKP CARGO S.A. Południowy Zakład Spółki w [...] o przywrócenie do pracy oraz zasądził od powoda J.W. na rzecz strony pozwanej PKP CARGO S.A. Południowy Zakład Spółki w [...] kwotę 4.352,33 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej (ostatnio PKP CARGO S.A. Południowy Zakład Spółki w [...]) od 1 stycznia 1978 r. na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, początkowo na stanowisku rzemieślnika a w ostatnim okresie na stanowisku starszego maszynisty pojazdu trakcyjnego. Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło średnio 23.673 zł brutto miesięcznie.

W dniach 2 i 9 czerwca oraz 7 lipca 2013 r. powód J. W. miał, zgodnie z harmonogramem pracy, pełnić obowiązki pomocnika maszynisty i obsługiwać lokomotywę, wspólnie z maszynistą D. Z. Obsada drużyny trakcyjnej miała być w tych dniach dwuosobowa z uwagi na to, że na odcinku pomiędzy S. a N. nachylenie linii kolejowej jest większe niż 15 promili na długości 1.000 m. Na obsługiwanej w tych dniach trasie istniało więc zwiększone ryzyko wykolejenia. W związku z tym lokomotywa powinna być obsługiwana przez dwóch maszynistów. Zgodnie z zasadami pracy, maszynista nie mógł prowadzić w takich warunkach składu jednoosobowo. W dniach 2 i 9 czerwca oraz 7 lipca 2013 r. powód nie stawiał się do pracy. W czasie, w którym miał świadczyć pracę 2 i 9 czerwca 2013 r., zajmował się sprawami prywatnymi. Maszynista D. Z. 2 i 9 czerwca oraz 7 lipca 2013 r. prowadził pociąg sam.

Sąd Rejonowy ustalił dalej, że powód pobrał wynagrodzenie za pracę w dniach 2 i 9 czerwca 2013 r., chociaż jej nie świadczył. Powód poświadczył nieprawdę w dokumencie, mającym znaczenie prawne, to jest w karcie pracy drużyny trakcyjnej i pojazdów „T”, w zakresie dotyczącym obecności w pracy w dniu 2 czerwca 2013 r. i prawidłowego obsadzenia drużyny pociągu.

Pismem z 27 listopada 2012 r. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w PKP CARGO S.A. Południowy Zakład Spółki w [...] przedstawiła dyrektorowi zakładu imienny aktualny wykaz członków związku, których objęto szczególną

ochroną na zasadach określonych w ustawie o związkach zawodowych. J.W. znajdował się na tej liście. Kolejny taki wykaz został przesłany dyrektorowi zakładu dopiero pismem z 19 sierpnia 2013 r.

W dniu 16 lipca 2013 r. pracodawca zwrócił się do Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” PKP CARGO S.A. Południowy Zakład Spółki w [...] o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W piśmie tym przedstawiono przyczyny, podane później w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powodem. Pismem z 17 lipca 2013 r. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” PKP CARGO S.A. Południowy Zakład Spółki w [...] poinformowała pracodawcę, że nie wyraża zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, z uwagi na podleganie przez niego szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

W dniu 3 sierpnia 2013 r. powód otrzymał pismo z 23 lipca 2013 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 2 i 9 czerwca 2013 r. oraz 7 lipca 2013 r.;
- 2) załatwianiu spraw prywatnych, niezwiązanych z pracą, w dniach 2 i 9 czerwca 2013 r., w czasie, w którym miał być obecny w pracy i świadczyć pracę;
- 3) wprowadzeniu pracodawcy w błąd co do swojej obecności w pracy w dniu 2 czerwca 2013 r. i prawidłowego obsadzenia drużyny pociągu, przez złożenie podpisu potwierdzającego obecność w karcie pracy drużyny trakcyjnej i pojazdów;
- 4) poświadczeniu nieprawdy w dokumencie mającym znaczenie prawne, to jest w karcie pracy drużyny trakcyjnej i pojazdów „T”, w zakresie dotyczącym obecności w pracy w dniu 2 czerwca 2013 r. i prawidłowego obsadzenia drużyny pociągu;
- 5) świadomym pobraniu wynagrodzenia za 2 i 9 czerwca 2013 r., mimo nieświadczenia pracy w tych dniach;
- 6) świadomym działaniu na szkodę pracodawcy, polegającym na pobraniu wynagrodzenia za dni, w których nie świadczył pracy;
- 7) narażeniu pracodawcy na ryzyko spowodowania zagrożenia dla życia i zdrowia ludzi oraz mienia pracodawcy, a także wystąpienia szkody spowodowanej

niestawiennictwem w pracy, w wyniku czego doszło do nienależytego obsadzenia drużyny w dniach 2, 9 czerwca i 7 lipca 2013 r. przez brak w jej składzie pomocnika maszynisty, co jest wymagane zgodnie z postanowieniami Załącznika nr 14 do ZUZP dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGO S.A.;

8) sprowadzeniu zagrożenia w ruchu lądowym w następstwie zdarzeń opisanych w punkcie 7.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że powód był Przewodniczącym Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” PKP CARGO Południowy Zakład Spółki w [...]. Wiosną 2013 r. powód z racji pełnionej funkcji w NSZZ „Solidarność” brał udział w negocjacjach Paktu Gwarancji Pracowniczych. Pakt ten został ostatecznie zawarty i podpisany ze strony związkowej przez 11 organizacji związkowych. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie miało nic wspólnego z jego działalnością związkową.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za bezzasadne. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W rozpoznawanej sprawie, w ocenie Sądu Rejonowego, nie budziło wątpliwości, że przyczyny wskazane przez pracodawcę w punktach od 1. do 6. oświadczenia o rozwiązaniu umowy miały rzeczywiście miejsce i stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

Sąd stwierdził również, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie naruszało art. 52 § 2 k.p. Powód sam przyznał, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymał 3 sierpnia 2013 r. W dniu 3 lipca 2013 r. prezes zarządu PKP CARGO S.A. Ł. B. zlecił przeprowadzenie kontroli w zakładzie pracy pozwanego. Z kontroli tej sporządzono 14 lipca 2013 r. protokół i dopiero od tej daty można przyjmować, że pracodawca uzyskał wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Tym samym miesięczny termin na podjęcie czynności rozwiązującej stosunek pracy został zachowany.

Sąd Rejonowy stwierdził także, że – jak wynika z ustaleń faktycznych – zakładowa organizacja związkowa reprezentująca powoda nie przedstawiła

pracodawcy informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Informacja taka powinna być przedstawiona najpóźniej do 10 lipca 2013 r., jednak w tym terminie organizacja związkowa nie wywiązała się ustawowego obowiązku.

Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że nawet gdyby przyjąć, że rozwiązanie umowy z powodem naruszało formalnie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, to skorzystanie przez powoda z ochrony przewidzianej w tym przepisie stanowiłoby, w ocenie Sądu Rejonowego, rażące nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p., gdyż byłoby całkowicie sprzeczne z *ratio legis* ustawy o związkach zawodowych. Celem art. 32 ust. 1 jest zagwarantowanie ochrony pracownikom, będącym działaczami związkowymi, którzy – angażując się w obronę praw pracowniczych – są narażeni na restrykcje ze strony pracodawcy, łącznie z rozwiązaniem umowy. Tymczasem przyczyny wskazane powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę były w znacznej części rzeczywiste i nie miały nic wspólnego z działalnością związkową powoda. Powód w sposób praktycznie jawny na terenie zakładu pracy nie wypełniał swych podstawowych obowiązków. Takie postępowanie powoda musiało mieć demoralizujący wpływ na jego przełożonych oraz innych pracowników zakładu. W ocenie Sądu Rejonowego rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym było dla pracodawcy jedynym rozwiązaniem, które mogło uzdrowić sytuację w zakładzie pracy. Trudno sobie wręcz wyobrazić dalsze tolerowanie stanu, ujawnionego w trakcie kontroli w lipcu 2013 r. Uchybienia powoda nie miały charakteru jednorazowego, tak aby można było przejść nad nimi do porządku dziennego z uwagi na ochronę związkową powoda. Zbyt wielu pracowników było zastraszonego przez powoda, aby można było założyć, że podobne sytuacje w przyszłości się nie powtórzą.

Od powyższego wyroku, apelację wniósł powód J. W., zarzucając Sądowi pierwszej instancji:

- 1) naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy:
 - a) art. 232 § 1 k.p.c., przez błędne ustalenie okoliczności faktycznych, polegające na przyjęciu, że pracodawca uzyskał wiadomość o rzekomych okolicznościach, uzasadniających rozwiązanie umowy w dniu 14 lipca 2013 r., podczas gdy

w świetle zgromadzonego materiału dowodowego jest jasne, że wiedzę taką uzyskał najpóźniej 23 czerwca 2013 r., co miało wpływ na treść wyroku i bezpodstawne przyjęcie, że nie doszło do przekroczenia terminu określonego w art. 52 § 2 k.p.; b) art. 233 k.p.c., przez błędne ustalenie okoliczności faktycznych, przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegające na błędnym założeniu, że powód nie świadczył pracy w dniach 2 i 9 czerwca 2014 r.; błędy te miały istotne znaczenie, ponieważ stanowiły główne uzasadnienie rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; c) art. 233 § 1 k.p.c., przez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego uznanie, że sprawozdanie detektywistyczne i zeznania świadka A. J. są wiarygodne, w świetle poważnych nieścisłości w jej zeznaniach oraz udowodnieniu przez powoda możliwości manipulowania odczytami urządzeń rejestrujących, używanych w celu przygotowania raportu detektywistycznego; d) art. 227 § 1 w związku z art. 217 k.p.c., przez nieuwzględnienie zarzutów podniesionych przez powoda w piśmie z 28 listopada 2014 r.; e) art. 231 k.p.c., przez przyjęcie bezpodstawnego domniemania faktycznego, że powód złożył wniosek o urlopowanie związkowe dopiero w lipcu 2013 r.;

2) naruszenie prawa materialnego: a) art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, przez niezastosowanie go i przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie wymagało uzyskania przez stronę pozwaną zgody zakładowej organizacji związkowej; b) art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, przez niezastosowanie go i nieuwzględnienie, że powodowi przysługiwała ochrona prawna przeciw rozwiązaniu stosunku pracy; c) art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych, przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” PKP CARGO S.A. Południowego Zakładu Spółki w [...] nie przysługiwały ustawowe uprawnienia zakładowej organizacji związkowej; d) art. 8 k.p., przez bezzasadne zastosowanie go i przyjęcie, że sprzeczne z zasadami współżycia społecznego byłoby zastosowanie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w celu ochrony praw powoda.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy w [...], wyrokiem z 10 grudnia 2015 r., oddalił apelację powoda.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji przeprowadził bardzo szczegółowe postępowanie dowodowe i dokonał niezbędnej oceny wszystkich dowodów. Uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego jest obszerne i szczegółowe. W związku z tym całkowicie pozbawiony podstaw jest apelacyjny zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., którym apelujący zwalcza ocenę materiału dowodowego i podnosi, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy. Jego zarzuty w tym zakresie sprowadzają się do zakwestionowania stanu faktycznego ustalonego przez Sąd pierwszej instancji. Tymczasem Sąd Rejonowy, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, prawidłowo ustalił, że powód rażąco naruszał swoje obowiązki pracownicze. Sąd pierwszej instancji trafnie ocenił, że okoliczności, wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, miały rzeczywiście miejsce a przypisane powodowi zachowania stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy. Powód był nieobecny w pracy 2 i 9 czerwca 2013 r. oraz 7 lipca 2013 r., chociaż dostarczony mu harmonogram przewidywał, że w tych dniach będzie pełnił obowiązki pomocnika maszynisty. Co więcej, powód poświadczył nieprawdę w dokumencie, to jest karcie pracy drużyny trakcyjnej i pojazdów „T”, w zakresie dotyczącym obecności w pracy 2 czerwca 2013 r. i prawidłowego obsadzenia drużyny pociągu. Za rzekomą pracę 2 i 9 czerwca 2013 r. pobrał świadomie nienależne wynagrodzenie. Ponadto powód nie usprawiedliwił nieobecności w pracy 7 lipca 2013 r. Decyzja o urlopowaniu powoda została wydana dopiero 11 lipca 2014 r. i – jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy – powód złożył wniosek o urlopowanie go już po 7 lipca 2013 r., gdy okazało się, że w zakładzie pracy jest przeprowadzana kontrola.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił także, że pracodawca powoda nie otrzymał raportu biura detektywistycznego w czerwcu 2013 r., lecz dopiero 16 lipca 2013 r. Pracodawca nie zlecał sporządzenia raportu

przez biuro detektywistyczne, lecz zlecił to organ nadrzędny spółki (zarząd), który nie był dla powoda pracodawcą. Kontrola u pracodawcy została zlecona dopiero 3 lipca 2013 r., a protokół z kontroli sporządzono 14 lipca 2013 r., zatem od tego dnia biegł dla pracodawcy termin z art. 52 § 2 k.p. i został on dotrzymany.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisów ustawy o związkach zawodowych, Sąd drugiej instancji uznał, że pozwany pracodawca należycie zastosował uregulowania wynikające z tej ustawy, bowiem powód nie został wskazany w terminie wymaganym ustawą jako pracownik podlegający ochronie związkowej. Gdyby nawet przyjąć, że naruszenie ochrony związkowej miało miejsce, to w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował art. 8 k.p. Nie ulega wątpliwości, że powodowi można przypisać społecznie i moralnie nieakceptowalne zachowania, uzasadniające zastosowanie klauzuli wynikającej z art. 8 k.p., co szczegółowo uzasadnił Sąd Rejonowy, a uzasadnienie to Sąd Okręgowy podzielił. Bez wątpienia zachowanie powoda było wysoce naganne. Cały zgromadzony materiał dowodowy wskazuje na cyniczne wykorzystywanie przez powoda jego pozycji związkowej u pracodawcy nie dla dobra zakładu pracy czy pracowników, lecz dla osiągnięcia własnych celów (korzystnego wyznaczania zmian na przejazdy lokomotywą, wraz z czerpaniem z tego majątkowych korzyści w postaci wypłat za nadgodziny, wydawania poleceń pracownikom bez posiadania do tego jakichkolwiek umocowań i kompetencji, zastraszania pracowników). W ocenie Sądu Okręgowego powód swoim zachowaniem zaprzeczał wręcz celom działania działacza związkowego, wymuszając na oczach pracowników, których interesy miał chronić, przyznawanie sobie nieuzasadnionych korzyści, a także posiadał w zakładzie pracy wpływ zarówno na pracowników, jak i na członków zarządu, nieuzasadniony ani jego pracą, ani stanowiskiem związkowym, ani kompetencjami.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w [...] wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości i podnosząc jako podstawy kasacyjne:

1) naruszenie prawa materialnego: a) art. 32 ust. 1 w związku z art. 25¹ ust. 1 w związku z art. 25¹ ust. 2 w związku z art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, przez błędną ich wykładnię i przyjęcie, że szczególna ochrona zatrudnienia działacza związkowego nie przysługuje, jeżeli organizacja, o której

mowa w art. 25¹ ust. 1 ustawy, nie zrealizuje obowiązku wskazanego w art. 25¹ ust. 2 ustawy, mimo że pracodawca *de facto* uważał ją za zakładową organizację związkową; b) art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 3 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że pracodawcą w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. jest w przedmiotowej sprawie Dyrektor Zakładu Południowego w [...], a nie członkowie Zarządu PKP CARGO S.A.;

2) naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 214 w związku z art. 214¹ k.p.c., przez niewłaściwe ich zastosowanie i niekonsekwentne uznanie przez Sąd drugiej instancji, że mimo wystąpienia identycznych okoliczności faktycznych, Sąd nie był obowiązany do odroczenia rozprawy apelacyjnej.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik skarżącego podniósł, że w stanie faktyczny sprawy nie sposób zastosować powołanej przez Sąd *meriti* uchwały z 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12 (OSP 2013 nr 9, poz. 88), gdyż pracodawca miał pełną świadomość, że organizacja związkowa jest uprawniona zgodnie z art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych. Świadczy o tych choćby fakt, że pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odnośnie do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p., pełnomocnik skarżącego wyraził pogląd, że pojęcie „pracodawcy” użyte w tym przepisie powinno obejmować PKP CARGO S.A., przy przyjęciu majątkowej koncepcji pracodawcy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

1. W pierwszej kolejności rozważanie wymagają zarzuty naruszenia prawa

procesowego – art. 214 k.p.c. w związku z art. 214¹ k.p.c. Skarżący wiąże je z odroczeniem pierwszej rozprawy apelacyjnej przed sądem odwoławczym z powodu jego choroby oraz niekonsekwentnym – jego zdaniem – przeprowadzeniem przez Sąd Okręgowy drugiej rozprawy apelacyjnej, mimo tych samych przyczyn jej odroczenia, a mianowicie choroby powoda.

Zgodnie z art. 214 § 1 k.p.c. rozprawa ulega odroczeniu, jeżeli nieobecność strony jest wywołana nadzwyczajnym wydarzeniem lub inną znaną sądowi przeszkodą, której nie można przewyżyć. Za przeszkodę, której nie można przewyżyć, uznaje się chorobę strony uniemożliwiającą stawienie się w sądzie. Według art. 214¹ § 1 k.p.c. usprawiedliwienie niestawiennictwa z powodu choroby strony wymaga przedstawienia zaświadczenia potwierdzającego niemożność stawienia się na wezwanie lub zawiadomienie sądu, wystawionego przez lekarza sądowego. W orzecznictwie przyjmuje się, że nie w każdym przypadku, gdy strona składa zaświadczenie lekarskie potwierdzające jej chorobę, odroczenie rozprawy jest obligatoryjne.

Choroba strony, wykazana zaświadczeniem lekarskim i uniemożliwiająca stawienie się w sądzie, pociąga za sobą konieczność odroczenia rozprawy, jeżeli strona nie jest reprezentowana w procesie przez pełnomocnika. Wydanie w takiej sytuacji orzeczenia powoduje nieważność postępowania z powodu pozbawienia strony możliwości obrony jej praw (por. wyroki: Sądu Najwyższego: z 16 kwietnia 2008 r., V CSK 564/07, LEX nr 424339; z 15 stycznia 2004 r., II CK 343/02, LEX nr 157280). Inaczej natomiast należy ocenić sytuację, w której stronę reprezentuje profesjonalny pełnomocnik, który uczestniczył w rozprawie.

Zgodnie z art. 214 § 1 k.p.c. w związku z art. 214¹ § 1 k.p.c. rozprawa ulega odroczeniu z powodu choroby strony, jeżeli przedstawi ona zaświadczenie potwierdzające niemożliwość stawienia się na wezwanie lub zawiadomienie sądu, wystawione przez lekarza sądowego. Nagłość choroby lub niedyspozycji strony oraz problemy z uzyskaniem szybkiej konsultacji lekarza sądowego mogą uzasadniać złożenie zaświadczenia lekarskiego niespełniającego powyższego wymagania i uzupełnienie tego braku na wezwanie sądu już po odroczeniu terminu rozprawy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 11 września 2015 r., I ACa 467/15, LEX nr 1798620). Uprawdopodobnienie przez stronę choroby

uniemożliwiającej stawienie się do sądu zaświadczeniem lekarskim wystawionym przez lekarza niebędącego lekarzem sądowym, powinno stanowić przyczynę odroczenia rozprawy. Nie oznacza to jednak, że strona jest zwolniona od przedstawienia takiego zaświadczenia. W takim wypadku sąd wzywa stronę do przedstawienia zaświadczenia odpowiadającego wymogom art. 214¹ k.p.c., potwierdzającego niemożność stawienia się w sądzie, i poucza zarówno o treści tego przepisu, jak i skutkach jego naruszenia, w trybie art. 5 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2015 r., I CZ 107/14, LEX nr 1645252).

Wniosek strony o odroczenie rozprawy, uzasadniony jej chorobą, może być uznany za uzasadniony wtedy, gdy występuje ona w sprawie bez pełnomocnika, ewentualnie gdy mają być podjęte czynności z jej udziałem (np. zawarcie ugody, złożenie wyjaśnień lub zeznań, inne czynności dowodowe), a jednocześnie wykaże ona w sposób określony w art. 214¹ § 1 k.p.c., że stan zdrowia uniemożliwił jej stawiennictwo. Nie oznacza to jednak, że stosowne zaświadczenie musi być załączone do wniosku o odroczenie, chociaż jego przedłożenie na tym etapie byłoby pożądane. Nie można jednak wykluczyć sytuacji, w których uzyskanie zaświadczenia z wyprzedzeniem nie będzie możliwe (czy to z uwagi na nagłość choroby, czy z powodu organizacji przyjęć lekarza sądowego, który wystawia zaświadczenia w miejscach, dniach i godzinach ustalonych na podstawie umowy o wykonywanie czynności lekarza sądowego), niemniej zostanie wystawione i przedłożone sądowi w terminie późniejszym (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 6 lutego 2014 r., I ACa 746/13, LEX nr 1437924).

Co do zasady choroba strony uniemożliwiająca stawiennictwo na rozprawie stanowi przyczynę nieobecności, którą w rozumieniu art. 214 § 1 k.p.c. należy zakwalifikować jako przeszkodę, której nie można przezwyciężyć, co obliguje sąd do odroczenia rozprawy. Jeżeli jednak strona jest reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, jej choroba nie ma wpływu na bieg postępowania, chyba że konieczne jest dokonanie takich czynności procesowych, których pełnomocnik za nią wykonać nie może, lub gdy stawiennictwo stron jest obowiązkowe (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 maja 2012 r., III CSK 270/11, LEX nr 1232601). Nieobecność strony na rozprawie spowodowana niedającą się usunąć przeszkodą zobowiązuje sąd do odroczenia rozprawy tylko

wtedy, gdy sąd zarządził osobistą obecność strony lub gdy jest ona związana z czynnościami, których nie może podjąć jej pełnomocnik (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2003 r., I PK 213/02, OSNP 2004 nr 17, poz. 295 i postanowienie Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2012 r., I UK 272/11, LEX nr 1215416).

Podsumowaniem przytoczonych poglądów, prezentowanych w orzecznictwie sądów, jest uchwała Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2013 r., III CZP 78/13 (OSNC 2014 nr 9, poz. 87), zgodnie z którą nieobecność strony wywołana długotrwałą chorobą nie uzasadnia odroczenia rozprawy, jeżeli w okolicznościach sprawy wniosek o odroczenie rozprawy stanowi nadużycie praw procesowych.

W uchwale tej Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że jedną z najczęstszych przyczyn przedłużania postępowania, uniemożliwiających rozpatrzenie sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki, jest odraczanie rozpraw na podstawie art. 214 § 1 k.p.c. z powodu nieobecności strony wywołanej długotrwałą chorobą. Powołanie się na taką przyczynę odroczenia rozprawy jest niewątpliwie uprawnieniem procesowym strony, co jednak nie wyłącza możliwości dokonania przez sąd kontroli pod kątem ewentualnego nadużycia tego uprawnienia, dokonanej w kontekście całościowej postawy strony w postępowaniu. W każdym przypadku istotne znaczenie ma to, czy korzystanie z tej przyczyny odroczenia następuje dla realizacji celu, jakiemu przepis ten służy, czyli prawa do wysłuchania oraz czy nieodroczenie rozprawy w takiej sytuacji procesowej spowoduje naruszenie tego prawa. Należy w związku z tym stwierdzić, że prawo do bycia wysłuchanym to przede wszystkim prawo do przedstawienia swoich racji, możliwość powołania argumentów i dowodów oraz wypowiedzenia się co do argumentów i dowodów drugiej strony, a także ustosunkowanie się do decyzji procesowych sądu. Jeżeli choroba strony stanęła na przeszkodzie jedynie jej obecności na rozprawie, a nie ograniczyła aktywności w postępowaniu, wyrażającej się w składaniu pism przedstawiających stanowisko w sprawie, w zgłaszaniu wniosków i dowodów oraz wypowiadaniu się co do twierdzeń i dowodów drugiej strony, to można zasadnie twierdzić, że jej prawo do wysłuchania zostało zrealizowane. Gdy z okoliczności sprawy jednoznacznie wynika, że strona zajęła stanowisko co do wszystkich kwestii materialnoprawnych i procesowych, zgłosiła wszystkie dowody na poparcie swych twierdzeń,

ustosunkowała się do twierdzeń drugiej strony i do przeprowadzonych dowodów, żądanie odroczenia rozprawy z powodu okoliczności usprawiedliwiającej jej niestawiennictwo może być uznane za nadużycie jej uprawnień procesowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., I CSK 30/09, LEX nr 584184).

W orzeczeniach Sądu Najwyższego, mających za przedmiot skutki nieodroczenia rozprawy, mimo usprawiedliwionej nieobecności strony na rozprawie, istotny element oceny, czy doszło do naruszenia prawa do obrony, stanowiło to, czy strona była zastępowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Wynika to ze znaczenia, jakie udział pełnomocnika procesowego, zastępującego stronę w podejmowaniu czynności, ma w realizacji jej uprawnień i osiągnięciu zamierzonego celu procesu. Nie ma podstaw do twierdzenia, że osiągnięcie tego celu zapewnia tylko osobisty udział strony we wszystkich rozprawach, niezależnie od udziału w nich pełnomocnika. Jeżeli pełnomocnik może podjąć wszelkie czynności procesowe, które na danym etapie postępowania powinny być podjęte (np. zgłosić wnioski dowodowe, przedstawić kontrargumenty przeciwko argumentom strony przeciwnej, zgłosić zastrzeżenia co do sposobu procedowania sądu itd.), to brak osobistej obecności strony na rozprawie nie wpływa na jej prawo do bycia wysłuchanym. Powyższe względy uzasadniają stanowisko, że sąd może nie odroczyć rozprawy, mimo nieobecności strony wywołanej długotrwałą chorobą, jeżeli w okolicznościach sprawy stwierdzi, że korzystanie przez stronę z tej podstawy odroczenia stanowi nadużycie praw procesowych.

Przenosząc te ogólne rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy przypomnieć, że w toku postępowania odwoławczego powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika (radcę prawnego), rozprawa apelacyjna wyznaczona na 17 listopada 2015 r. została odroczone na wniosek powoda (pismo pełnomocnika skarżącego z 16 października 2015 r. – k. 863), ponieważ do wniosku o odroczenie rozprawy została dołączona kserokopia zaświadczenia lekarza sądowego wystawionego 25 września 2015 r., stwierdzającego, że J. W. nie może się stawić w dniach 28 września 2015 r. i 5 października 2015 r. na wezwanie Sądu Rejonowego Wydział II Karny, w sprawie o sygn. akt II K ...9/15, z powodu choroby (podano numer statystyczny choroby) oraz że przewidywany

termin zdolności do stawienia się na wezwanie sądu to czas po 1 grudnia 2015 r. (k. 866). Ponieważ zaświadczenie lekarza sądowego nie dotyczyło rozpoznawanej sprawy, tylko innej sprawy (karnej), a na rozprawie przeprowadzonej 17 listopada 2015 r. pełnomocnik powoda oświadczył, że nie posiada aktualnego zaświadczenia o stanie zdrowia powoda (k. 881 v), Sąd Okręgowy odroczył rozprawę na 10 grudnia 2015 r., zobowiązując pełnomocnika powoda do przedłożenia zaświadczenia o niemożliwości stawienia się powoda na rozprawie w dniu 17 listopada 2015 r. w terminie 14 dni pod rygorem nałożenia grzywny (k. 881 v). Odroczenie rozprawy nastąpiło zatem nie z powodu choroby powoda, tylko z powodu konieczności złożenia przez pełnomocnika powoda prawidłowego zaświadczenia lekarza sądowego. Pełnomocnik złożył przy piśmie z 25 listopada 2015 r. (k. 890) wymagane zaświadczenie lekarskie (k. 891), wystawione 19 listopada 2015 r., w którym lekarz sądowy stwierdził, że J. W. nie mógł się stawić w dniu 17 listopada 2015 r. na wezwanie (zawiadomienie) Sądu Okręgowego w [...] w sprawie o sygn. akt IV Pa .../15 z powodu choroby oraz że przewidywany termin zdolności do stawienia się na wezwanie sądu to okres po 1 grudnia 2015 r. Następnie do osobistego pisma powoda z 8 grudnia 2015 r. zawierającego wniosek o odroczenie rozprawy wyznaczonej na 10 grudnia 2015 r. i o wyznaczenie rozprawy po 1 stycznia 2016 r. (k. 892) zostało dołączone nowe zaświadczenie lekarskie wystawione 8 grudnia 2015 r., stwierdzające, że J. W. nie może stawić się w dniu 10 grudnia 2015 r. na wezwanie (zawiadomienie) Sądu Okręgowego w [...] w sprawie o sygn. akt IV Pa .../15 z powodu choroby a przewidywany termin zdolności do stawienia się na wezwanie sądu to okres po 1 stycznia 2016 r. Na rozprawie apelacyjnej 10 grudnia 2015 r. Sąd Okręgowy oddalił wniosek o odroczenie rozprawy (k. 906 v).

Opisany przebieg postępowania przed Sądem Okręgowym prowadzi do wniosku, że kasacyjny zarzut naruszenia art. 214 § 1 k.p.c. w związku z art. 214¹ § 1 k.p.c. jest nieskuteczny i nie powoduje uwzględnienia skargi kasacyjnej. Zgodnie z art. 398³ §1 pkt 2 k.p.c., skargę kasacyjną strona można na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Wykazanie tego wpływu należy do skarżącego.

Za takie naruszenie – w zestawieniu z ogólną zasadą wyrażoną w art. 376

k.p.c., który stanowi, że rozprawa przed sądem drugiej instancji odbywa się bez względu na niestawiennictwo jednej lub obu stron – nie można uznać nieuwzględnienia przez Sąd Okręgowy wniosku o odroczenie rozprawy apelacyjnej wyznaczonej na 10 grudnia 2015 r. w sytuacji, gdy na rozprawie tej powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który wcześniej złożył obszerne pismo z 29 października 2015 r. z wnioskami dowodowymi i załącznikami (k. 868-876) a sama argumentacja skargi kasacyjnej nie wskazuje, jaki istotny wpływ na wynik sprawy mogło mieć ewentualne naruszenie przez Sąd odwoławczy przepisów postępowania w tej kwestii. Podstawowa teza skarżącego, że odroczenie pierwszej rozprawy apelacyjnej i nieodroczenie drugiej, mimo istnienia takich samych przyczyn obligatoryjnego odroczenia, było niekonsekwentne, skoro pierwsza rozprawa została odroczonej po to, aby umożliwić powodowi osobiste stawienie się w sądzie, a podczas drugiej uznano osobistą obecność powoda za niekonieczną, nie potwierdza się w przebiegu postępowania. Decyzje Sądu odwoławczego nie były wynikiem braku konsekwencji, ponieważ – wbrew twierdzeniom skarżącego – podstawą tych decyzji nie były dwie identyczne sytuacje procesowe ujawnione na rozprawach apelacyjnych. Na pierwszej rozprawie brak było odpowiedniego (aktualnego i dotyczącego tego konkretnego postępowania) zaświadczenia lekarskiego, na drugiej takie zaświadczenie już było, nie było natomiast formalnych przeszkód do przeprowadzenia rozprawy i wydania wyroku.

Podstawowe znaczenie ma jednak to, że w skardze kasacyjnej nie wykazano wpływu ewentualnych naruszeń przepisów postępowania na treść wyroku.

2. Nie jest także uzasadniona kasacyjna podstawa naruszenia prawa materialnego. Naruszenie art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 3 k.p. skarżący wiąże z błędną wykładnią i przyjęciem, że pracodawcą powoda w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. jest w przedmiotowej sprawie Dyrektor Południowego Zakładu w [...], a nie członkowie Zarządu PKP CARGO S.A. Zdaniem pełnomocnika skarżącego, dla potrzeb zastosowania art. 52 § 2 k.p. należy przyjąć szeroką koncepcję pojęcia pracodawcy – to jest zarówno w rozumieniu organizacyjnym („oddział spółki” czyli PKP CARGO S.A. Południowy Zakład Spółki w [...]), jak i majątkowym („centrala” czyli PKP CARGO S.A.). Zdaniem skarżącego, „interpretacja pracodawcy zgodnie

z koncepcją majątkową jest zgodna z przepisami prawa oraz przyjęta powszechnie w orzecznictwie i literaturze”. W związku z tym bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. powinien być liczony od chwili, w której okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę dowiedział się zarząd PKP CARGO S.A., przy przyjęciu majątkowej koncepcji pracodawcy.

Według ustaleń Sądu Okręgowego, rozpoczęcie biegu terminu miesięcznego z art. 52 § 2 k.p. nastąpiło 14 lipca 2013 r., ponieważ pracodawca powoda (PKP CARGO S.A. Południowy Zakład Spółki w [...]), nie chcąc opierać się na przypuszczeniach i domniemaniach, oczekiwał na wyniki kontroli zleconej 3 lipca 2013 r. przez zarząd PKP CARGO S.A. Protokół z kontroli sporządzono i przedstawiono pracodawcy (dyrektorowi „oddziału spółki”) 14 lipca 2013 r., zatem od tego dnia biegł dla pracodawcy termin z art. 52 § 2 k.p. Został on dotrzymany. Pracodawca nie zlecał sporządzenia raportu przez biuro detektywistyczne, lecz zlecił to organ nadrzędny spółki (zarząd PKP CARGO S.A. czyli „centrala”), który nie był pracodawcą powoda. Oczekiwanie przez pracodawcę na protokół pokontrolny było działaniem racjonalnym, skoro art. 30 § 4 k.p. wymaga podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a przyczyna ta musi być konkretna, rzeczywista i uzasadniająca zastosowanie konkretnego trybu rozwiązania umowy (w tym przypadku zwolnienia pracownika w trybie niezwłocznym na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że 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 naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. Bieg tego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813; z 5 czerwca 2014 r., I PK

301/13, LEX nr 1506372; z 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13, LEX nr 1495939; z 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915; z 20 sierpnia 2008 r., I PK 32/08, LEX nr 475647; z 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155).

Skarżący podniósł także zarzut („wąskiego”) organizacyjnego ujęcia pracodawcy w miejsce („szerokiego”) ujęcia majątkowego, co miało wpływ na przyjęcie początkowej daty biegu miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. Zarzut ten jest o tyle chybiony, że od początku procesu (czyli od wniesienia pozwu) aż po jego zakończenie (wniesienie skargi kasacyjnej) skarżący konsekwentnie oznacza jako pozwanego pracodawcę PKP CARGO S.A. Południowy Zakład Spółki w [...], należy więc przyjąć, że to ta jednostka organizacyjna była pracodawcą powoda w rozumieniu art. 3 k.p., a nie PKP CARGO S.A. („centrala”). Przyjęcie takiej lub innej koncepcji pracodawcy nie miało wpływu na wynik procesu (sposób rozstrzygnięcia sprawy) w sytuacji, gdy Sąd Okręgowy ustalił, że pozwany pracodawca uzyskał potwierdzone i sprawdzone wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę dopiero 14 lipca 2013 r. a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (pismo z 23 lipca 2013 r.) dotarło do powoda 3 sierpnia 2013 r.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jeżeli pracodawca jest jednostką organizacyjną, o jakiej mowa w art. 3 k.p., wówczas informacja o nagannym zachowaniu pracownika, będącym przyczyną jego dyscyplinarnego zwolnienia, musi dotrzeć do osoby lub organu zarządzającego tą jednostką albo innej wyznaczonej osoby, upoważnionej – w myśl art. 31 § 1 k.p. – do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy, w tym czynności stanowiących podstawowy atrybut pracodawcy, dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy. Warunek ten nie jest spełniony, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 k.p. występuje jedynie po stronie osób będących wprawdzie w hierarchii zawodowej przełożonymi pracownika, ale do których zadań i kompetencji nie należy dokonywanie w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy, bądź też osób, które korzystają tylko z doraźnego upoważnienia organu zarządzającego daną jednostką organizacyjną do rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego

z 18 września 2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524). Pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. może być jednostka organizacyjna nawet nieodpowiadająca kryteriom kwalifikacyjnym uznania jej za przedsiębiorcę w rozumieniu art. 55¹ k.c., jeżeli tylko samodzielnie zatrudnia pracowników, natomiast samo wyodrębnienie organizacyjne i finansowe danego ogniwa nie przesądza o jego statusie, jeżeli wyodrębnieniu temu nie towarzyszy dokonywanie we własnym imieniu czynności z zakresu prawa pracy. W rozpoznawanej sprawie sam powód nie kwestionował tego, że jednostką organizacyjną, która samodzielnie zatrudniała pracowników i której kierownik (dyrektor) dokonywał czynności prawnych z zakresu prawa pracy, był PKP CARGO S.A. Południowy Zakład Spółki w [...].

Przewidziany w art. 52 § 2 k.p. miesięczny termin do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia rozpoczyna bieg od powzięcia wiadomości o przyczynie uzasadniającej to rozwiązanie przez osobę lub organ zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy lub przez inną osobę upoważnioną do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 558). W rozpoznawanej sprawie nie był to nikt z zarządu PKP CARGO S.A. („centrali”).

Z tych przyczyn należało podzielić stanowisko Sądu drugiej instancji, że nie doszło do przekroczenia przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p.

3. Wreszcie nie jest uzasadniony kasacyjny zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 w związku z art. 25¹ ust. 1 w związku z art. 25¹ ust. 2 i w związku z art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych.

Sądy obu instancji przedstawiły szczegółowe i w pełni poprawne rozważania dotyczące tego, dlaczego szczególna ochrona zatrudnienia nie przysługiwała powodowi jako działaczowi związkowemu i dlaczego art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie miał w jego przypadku zastosowania ze względu na istotne zaniedbania zakładowej organizacji związkowej, polegające na naruszeniu obowiązków przewidzianych w art. 25¹ ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że zakładowa organizacja związkowa reprezentująca powoda nie przedstawiła pracodawcy informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Informacja taka powinna być przedstawiona

najpóźniej do 10 lipca 2013 r., jednak w tym terminie organizacja związkowa nie wywiązała się ustawowego obowiązku. Dlatego powód w chwili składania mu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę nie podlegał szczególnej ochronie wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. W przypadku gdy właściwy organ nie dokona takiego wskazania, ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 przysługuje – w okresie do dokonania wskazania – przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych). Powód był przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej i formalnie rzecz ujmując, mogła przysługiwać mu szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy. Pozwany pracodawca nie uzyskał zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Jednak w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie oznacza to, że Sąd Okręgowy naruszył art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Według art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych, uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji (ust. 1). Zakładowa organizacja związkowa przedstawia pracodawcy co kwartał – według stanu na ostatni dzień kwartału – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1 (ust. 2).

Jeżeli związek zawodowy nie przedłoży takiej informacji pracodawcy, to zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracodawca ma prawo uznać, że organizacja związkowa utraciła uprawnienia do uznawania jej za zakładową organizację związkową (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 15 listopada

2006 r., I PK 135/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 311; z 15 grudnia 2008 r., I PK 98/08, LEX nr 497004; z 19 kwietnia 2010 r., II PK 311/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 252; z 6 października 2011 r., III PK 7/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 257). Oznacza to tym samym, że pracodawca może podejmować samodzielnie wszelkie czynności z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, tak jakby związek zawodowy w ogóle nie istniał, z upływem 10 dnia po zakończeniu kwartału, w którym miał uzyskać omawianą informację. Przyjmując powyższą wykładnię, Sąd Najwyższy w wyroku z 2 marca 2012 r. (I PK 120/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 28) stwierdził, że dominuje ona także w doktrynie prawa pracy (zob. np.: M. Czubak, Nowelizacja przepisów ustawy o związkach zawodowych, PiZS 2003 nr 8, s. 17; S. Płazek, A. Sobczyk, Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych, PiZS 2003 nr 8, s. 23; A. Dubowik, Liczba członków zakładowej organizacji związkowej jako czynnik determinujący jej status, PiZS 2006 nr 9, s. 17; zob. także E. Maniewska, Skutki naruszenia przez organizację związkową art. 251 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, PiZS 2012 nr 6, s....).

Przez pewien okres orzecznictwo Sądu Najwyższego uznawało, że jeżeli związek zawodowy nie poinformował wprawdzie pracodawcy o liczbie członków, lecz w późniejszym czasie wykazał, że posiadał co najmniej 10 członków, to czynności podejmowane przez pracodawcę bez konsultacji lub porozumienia z tym związkiem zawodowym mogą być uznane za wadliwe i to z mocą wsteczną. Stanowisko to zostało jednak zakwestionowane w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12 (OSNP 2013 nr 9-10, poz. 101), w której przesądzono, że nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji. Uchwale tej nie nadano co prawda mocy zasady prawnej, jednak Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną w pełni podzielił tezę oraz argumentację przedstawioną w jej uzasadnieniu.

W rozpoznawanej sprawie Sady ustaliły, że zakładowa organizacja związkowa, której przewodniczącym był powód, nie przedstawiła pracodawcy

informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Tym samym pracodawca nie miał obowiązku uzyskać zgody zarządu tej organizacji na rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

W orzecznictwie zwrócono także uwagę, że pracodawca powinien postępować konsekwentnie. Jeżeli, mimo braku kwartalnej informacji ze strony związku zawodowego o liczbie jego członków, *de facto* współpracuje z tą organizacją, konsultując i uzgadniając z nią różne sprawy wewnątrzzakładowe (np. sprawy socjalne), a więc sankcjonując jej istnienie, to nie może następnie rozwiązać umowy o pracę z działaczem związkowym bez przeprowadzenia konsultacji (uzyskania zgody) zarządu. Nie może bowiem w takiej sytuacji uznawać, że związek nie istnieje. Taką argumentację przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z 20 listopada 2013 r., II PK 56/13 (LEX nr 1405160). Zachowanie pracodawcy należy wtedy oceniać jako nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. Rozpoznawanej skargi kasacyjnej nie oparto jednak na podstawie naruszenia art. 8 k.p., a zatem ten aspekt skutków naruszenia przez zakładową organizację związkową art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych uchyla się spod rozważań Sądu Najwyższego.

Ponieważ podstawy skargi kasacyjnej okazały się nieusprawiedliwione, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.