



Sygn. akt III PK 144/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. R.
przeciwko Wojewódzkiemu Inspektoratowi Transportu Drogowego w G.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 września 2016 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 22 czerwca 2015 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120
(sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód M. R. wnosił o przywrócenie do pracy w pozwanym Wojewódzkim Inspektoracie Transportu Drogowego w G.

Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z 15 stycznia 2015 r. oddalił roszczenie o przywrócenie do pracy i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.652,25 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 maja 2008 r. na stanowisku kontrolera transportu drogowego. W dniu 8 kwietnia 2014 r. powód stawiał się w pracy do biura oddziału wydziału inspekcji w Z. W biurze wyczuwalna była woń alkoholu zmieszanego z napojem energetycznym, a puszka po takim napoju stała na biurku powoda. Powód został poddany badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu za pomocą legalizowanego urządzenia. Pierwszy pomiar wykonany o godz. 7.40 wykazał 1,20 promila alkoholu w wydychanym powietrzu, a drugi z godz. 7.42 – 1,26 promila. Z badania sporządzono protokół, a powód odmówił jego podpisania. Następnie zwrócono się do Komendanta Powiatowej Policji w Ż. o przeprowadzenie kontroli trzeźwości stacjonarnym alkomatem, jednak powód nie zgodził się na taki pomiar, żądając przeprowadzenia badania krwi. Po przybyciu w tym celu do szpitala w S. powód odmówił poddania się badaniu krwi, oświadczając że korzysta z urlopu na żądanie. Na okoliczność tego zdarzenia została sporządzona notatka urzędowa. Powód nie zgłaszał chęci wykorzystania urlopu na żądanie ani 7 kwietnia 2014 r., ani 8 kwietnia 2014 r., w którym to dniu stawiał się do pracy celem wykonywania zadań służbowych w biurze. W dniu 24 kwietnia 2014 r. pozwany rozwiązał stosunek pracy z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na stawieniu się w dniu 8 kwietnia 2014 r. do pracy w stanie nietrzeźwości po użyciu alkoholu. Sąd ustalił nadto, że powód został przyjęty z dniem 2 kwietnia 2014 r. w poczet członków Związku Zawodowego Inspekcji Transportu Drogowego, będącego międzyzakładową organizacją związkową. Strona pozwana nie zasięgnęła opinii tej organizacji związkowej odnośnie do zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że pozwany naruszył art. 55 § 3 k.p., przewidujący obowiązek zasięgnięcia opinii zakładowej

organizacji związkowej reprezentującej pracownika w przedmiocie zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd ten wskazał, że zgodnie z art. 34 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881), przepisy art. 25¹–33¹ tej ustawy stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę. W myśl art. 26 pkt 1 ustawy, do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy. Skoro zatem powód był członkiem międzyzakładowej organizacji związkowej od dnia 2 kwietnia 2014 r., to strona pozwana miała obowiązek zasięgnięcia jej opinii w sprawie zamierzonego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie ma przy tym znaczenia, że pozwany nie miał wiedzy o objęciu go działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej. Do tej organizacji ma bowiem zastosowanie art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym zakładowa organizacja związkowa przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji. Związek Zawodowy Inspekcji Transportu Drogowego objął swoim działaniem pozwanego pracodawcę dopiero 2 kwietnia 2014 r. przez przyjęcie powoda w poczet swoich członków. Obowiązek informacyjny przewidziany przez art. 25¹ ust. 2 ustawy musiał więc wypełnić do 10 lipca 2014 r., co oznacza, że 2 kwietnia 2014 r. nie miał jeszcze takiego obowiązku. Strona pozwana, nie zasięgając opinii tej organizacji związkowej, naruszyła zatem art. 55 § 3 k.p.

Wszelkie pozostałe zarzuty powoda odnośnie do niezgodności z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd pierwszej instancji uznał za nieuzasadnione. Wskazał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał żadnych podstaw do przyjęcia, że w dniu 8 kwietnia 2014 r. powód korzystał z urlopu na żądanie. Znalazła natomiast w pełni potwierdzenie okoliczność, że powód świadcząc w tym dniu pracę, znajdował się w stanie po spożyciu alkoholu, co stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., który to przepis ma zastosowanie do rozwiązania

stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1345) nie zawiera bowiem uregulowań dotyczących rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem służby cywilnej, wobec czego stosuje się do nich w tym zakresie przepisy Kodeksu pracy, także wtedy, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Pracodawca może zatem rozwiązać z takim pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, bez konieczności uprzedniego przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego.

W dalszej kolejności Sąd pierwszej instancji podniósł, że choć doszło do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 k.p.), to jednak uwzględnienie roszczenia powoda o przywrócenie do pracy nie było możliwe. Funkcjonariuszom Inspekcji Transportu Drogowego stawia się szczególne wymagania w zakresie trzeźwości, co jest związane z charakterem ich służby. Ponadto, przywrócenie powoda do pracy byłoby sygnałem dla pracowników pozwanego, że status działacza związkowego pozwala na wszystko i stanowi ochronę przed wszelkimi skutkami działań tego pracownika, niewywiązującego się należycie z obowiązków pracowniczych. Dlatego należało zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, biorąc pod uwagę z jednej strony szczególną naganność jego zachowania, a z drugiej, dotychczasowy przebieg jego pracy zawodowej (był długoletnim pracownikiem, otrzymał pozytywną ocenę okresową).

Sąd Okręgowy w G., rozpoznając sprawę na skutek apelacji obu stron, wyrokiem z dnia 22 czerwca 2015 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego, oddalając powództwo w całości; oddalił także apelację powoda.

Sąd drugiej instancji przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe i ustalił, że pismo z 4 lipca 2014 r. Związku Zawodowego Inspekcji Transportu Drogowego było pierwszą informacją o działalności tego związku zawodowego u strony pozwanej. W tym kontekście uznał za zasadne zarzuty pozwanego dotyczące naruszenia art. 52 § 3 k.p. i art. 34 w związku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. W ocenie Sądu odwoławczego, choć Sąd pierwszej instancji trafnie stwierdził, że obowiązek informacyjny określony w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych jest z mocy art. 34 tej ustawy obowiązkiem

międzyzakładowej organizacji związkowej, to jednak nie wziął pod uwagę specyfiki międzyzakładowej organizacji związkowej, która nie działa u danego pracodawcy. Organizacja międzyzakładowa nie ujawnia swojego istnienia u danego pracodawcy przez czynności dorozumiane. Pracodawca, nawet przy dołożeniu należytej staranności, nie może więc domniemywać, że wśród jego pracowników są członkowie takiej organizacji przed tym, nim ten związek zawodowy albo reprezentowany pracownik nie ujawnią mu tego faktu. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że pracodawca nie ma obowiązku konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem zrzeszonym w związku zawodowym przed przedstawieniem przez organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Choć ten przepis istotnie stanowi o konieczności przekazania informacji o liczbie członków związku do 10 dnia miesiąca następującego po danym kwartale, to w odniesieniu zwłaszcza do międzyzakładowej organizacji związkowej, należałoby oczekiwać poinformowania pracodawcy o objęciu go działaniem tego związku zawodowego niezwłocznie po przyjęciu jego pracowników w poczet członków. Wykładnia funkcjonalna i aksjologiczna przepisów ustawy o związkach zawodowych prowadzi bowiem do wniosku, że celem członkostwa w organizacji związkowej jest jak najszybsze objęcie pracownika jej ochroną. W interesie członka związku zawodowego i tej organizacji związkowej powinno być w związku z tym poinformowanie pracodawcy o obowiązku konsultacyjnym wobec tego pracownika. Zaniechanie przekazania takiej informacji nie może powodować ujemnych skutków dla pracodawcy, a tym samym nie ma podstaw do stwierdzenia w takiej sytuacji, że pracodawca nie zawiadamiając międzyzakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania z jej członkiem umowy o pracę bez wypowiedzenia narusza art. 52 § 3 k.p.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy zaakceptował zarówno ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jak i dokonaną przez ten Sąd ocenę prawną. W szczególności, w ocenie Sądu odwoławczego, prawidłowo ustalono, że powód w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych był w stanie nietrzeźwym i trafnie przyjęto, że takie zachowanie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Argumenty powoda odnoszące się do rzekomo błędnego ustalenia, że w dniu 8 kwietnia 2014 r. świadczył pracę, podczas gdy w

rzeczywistości korzystał z urlopu na żądanie, nie znalazły żadnego oparcia w zebranych materiale. Niezasadne okazały się też zarzuty dotyczące prawidłowości badania stanu trzeźwości powoda.

Sąd drugiej instancji nie znalazł również podstaw do zanegowania stanowiska Sądu Rejonowego o możliwości rozwiązania z powodem – pracownikiem służby cywilnej – umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Akceptując pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 19 kwietnia 2012 r., II PK 203/11, Sąd Okręgowy przyjął bowiem, że do pracowników służby cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę, nawet wtedy, gdy przyczynę ustania stosunku pracy stanowi naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej.

Powód wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie:

1. art. 382 k.p.c., przez jego niezastosowanie i wydanie orzeczenia z pominięciem istotnej części materiału zebranego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym, a to przez nierozpoznanie (nierozważenie) przez Sąd drugiej instancji wszystkich zarzutów, twierdzeń i wniosków dotyczących kwestii faktycznych i prawnych rzutujących na zasadność roszczeń powoda i potwierdzających niewłaściwe działanie pozwanego, w tym zarzutów i twierdzeń zgłoszonych w apelacji, przede wszystkim nieustosunkowanie się przez Sąd pierwszej instancji i niedostrzeżenie tego przez Sąd drugiej instancji, że powód kwestionował prawdziwość i prawidłowość dowodów wydruków z alkomatu i protokołu z badań. Sąd Okręgowy nie rozpoznał także zarzutów powoda odnośnie do sprzeczności pomiędzy zeznaniami trzech świadków będących pracownikami pozwanego;
2. art. 245 k.p.c., przez uznanie za dokument i dowody w sprawie wydruków z alkomatu i oparcie na nich rozstrzygnięcia, pomimo że nie zostały przez nikogo podpisane i nie spełniają kryteriów ustawowych ani dokumentu urzędowego, ani dokumentu prywatnego;
3. art. 236 w związku z art. 386 § 1 ewentualnie § 4 k.p.c., przez niewydanie prawidłowego postanowienia o przeprowadzeniu dowodu przez Sąd drugiej

instancji, pomimo niewydania lub wydania niezgodnie z dyspozycją art. 236 k.p.c. postanowienia o przeprowadzeniu dowodu przez Sąd pierwszej instancji na rozprawie w dniu 15 stycznia 2015 r., w szczególności przez niewskazanie rodzaju środka dowodowego, jaki ma być użyty oraz niewskazanie okoliczności, jakie mają być nim udowodnione, co w skutkach doprowadziło do uznania za dowód w sprawie wydruków z alkomatu;

4. art. 253 k.p.c., przez oparcie rozstrzygnięcia na dokumencie prywatnym (protokole badania stanu trzeźwości) zaoferowanym przez pozwanego, którego prawdziwości powód zaprzeczył, co nakładało na pozwanego obowiązek wykazania prawdziwości tego dokumentu, czego pozwany nie uczynił;
5. art. 316 w związku z art. 386 § 1 ewentualnie § 4 k.p.c., przez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że wyrok Sądu Rejonowego został wydany prawidłowo w części oddalającej powództwo, pomimo że Sąd pierwszej instancji nie wziął za podstawę wyroku całego stanu rzeczy istniejącego w chwili jego wydania, w szczególności pomijając to, że powód zakwestionował prawdziwość dokumentu w postaci protokołu badania stanu trzeźwości oraz to, że pozwany uzyskał informację o działaniu u niego Związku Zawodowego Inspekcji Transportu Drogowego nie później niż z momentem otrzymania pozwu, do którego było dołączone zaświadczenie potwierdzające członkostwo powoda;
6. art. 213 § 1 k.p.c., przez niewzięcie pod uwagę faktu powszechnie znanego, że Związek Zawodowy Inspekcji Transportu Drogowego jest organizacją związkową działającą od 2007 r. w oddziałach Inspekcji Transportu Drogowego, co oznacza, że pozwany miał wiedzę w chwili rozwiązywania stosunku pracy z powodem o konieczności skonsultowania z tym związkiem zawodowym swojego zamiaru, a przynajmniej sprawdzenia, czy powód do niego nie należy;
7. art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 176 § 1 Konstytucji RP, przez niezastosowanie tych przepisów i nieuchylenie wyroku Sądu Rejonowego i nieprzekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, pomimo że istniały do tego podstawy w postaci nierozpoznania istoty sprawy;

8. art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, a przez to zaniechanie dokonania jakichkolwiek ustaleń faktycznych w sprawie poza przyjęciem za własne ustaleń Sądu pierwszej instancji oraz nierozpoznanie wszystkich zarzutów, twierdzeń i wniosków zgłoszonych w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji;
9. art. 5 k.p. w związku z art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 1414 ze zm.) w związku z art. 9 ust. 1 oraz art. 113 ust. 1 oraz art. 114 ust. 2 pkt 1 ewentualnie pkt 2, ewentualnie pkt 3, ewentualnie pkt 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na zastosowaniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dotyczącego rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z jego winy, podczas gdy zastosowanie winny znaleźć przepisy „pragmatyku służbowego”, tj. ustawy o służbie cywilnej w zakresie, w jakim dotyczą odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników służby cywilnej;
10. art. 5 k.p. w związku z art. 77 ust. 1 ustawy o transporcie drogowym w związku z art. 9 ust. 1 oraz art. 113 ust. 1 oraz art. 114 ust. 2 pkt 1 ewentualnie pkt 2, ewentualnie pkt 3, ewentualnie pkt 4 ustawy o służbie cywilnej, przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że wobec pracownika służby cywilnej mogą być zastosowane przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, podczas gdy w ustawie o służbie cywilnej znajduje się regulacja prawna w postaci przepisów o postępowaniu dyscyplinarnym, która umożliwia w ostateczności nawet wydalenie pracownika z pracy w urzędzie, a przepisy Kodeksu pracy mogą być stosowane jedynie uzupełniająco w sprawach w ogóle nieuregulowanych w ustawie o służbie cywilnej oraz uznaniu, że sankcja dyscyplinarna w postaci wydalenia pracownika z pracy w urzędzie nie stanowi uregulowania kwestii rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a co za tym idzie, w tym zakresie konieczne jest sięgnięcie do przepisów Kodeksu pracy;
11. art. 52 § 3 k.p. i art. 25¹ ust. 2 w związku z art. 30 ust. 2¹ oraz art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 2 Konstytucji RP, przez

ich błędną wykładnię, skutkującą uznaniem, że pozwany nie musiał konsultować z międzyzakładową organizacją związkową, do której powód należał, zamiaru rozwiązania stosunku pracy z uwagi na fakt, że na dzień rozwiązania stosunku pracy organizacja ta nie poinformowała pracodawcy o liczbie swoich członków, a tym samym pracodawca nie wiedział o istnieniu tej organizacji, podczas gdy prawidłowa wykładnia przepisów prowadzi do przyjęcia, że w momencie rozwiązania z powodem stosunku pracy nie upłynął jeszcze termin przewidziany w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, a tym samym w dacie rozwiązania stosunku pracy organizacja związkowa zrzeszająca powoda miała wszelkie uprawnienia przysługujące z mocy prawa organizacjom związkowym, a tym samym pozwany miał obowiązek dokonać konsultacji rozwiązania z powodem stosunku pracy;

- 12.art. 8 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że nie było podstaw do przywrócenia powoda do pracy, pomimo że przez cały dotychczasowy okres pracy u pozwanego powód wypełniał swoje obowiązki wzorowo, w międzyczasie awansował, otrzymywał wyłącznie pozytywne oceny okresowe, przyznawano mu również wielokrotnie nagrody pieniężne;
- 13.art. 114 ust. 2 pkt 1-4 ustawy o służbie cywilnej, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że ustawa o służbie cywilnej nie reguluje zasad rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej, w tym w sytuacji ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (członka korpusu służby cywilnej), prowadząca do niewłaściwego zastosowania art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej i art. 52 § 1 pkt 1 k.p.;
- 14.art. 9 ust. 1 i art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej w związku z art. 5 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w uznaniu, że do rozwiązania stosunku pracy z powodem jako pracownikiem służby cywilnej nie znajduje zastosowania art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej, pomimo że na mocy art. 5 k.p. oraz art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej w pierwszej kolejności należało wobec powoda stosować regulacje ustawy o służbie cywilnej;
- 15.art. 5 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, przez niewłaściwe zastosowanie, przejawiające się w uznaniu, że

do rozwiązania stosunku pracy z powodem, który pozostawał pracownikiem służby cywilnej, znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, pomimo że w ustawie o służbie cywilnej znajduje się uregulowanie dotyczące trybu rozwiązywania umowy o pracę z winy pracownika;

16.art. 25¹ ust. 2 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez ich błędną wykładnię sprowadzającą się do konkluzji, że ze względu na specyfikę międzyzakładowej organizacji związkowej należy ją traktować odmiennie niż zakładowe organizacje związkowe, w tym należy uwzględnić specyfikę międzyzakładowych organizacji związkowych przy stosowaniu uregulowania z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, podczas gdy art. 34 ust. 1 ustawy nie zawiera w tym zakresie żadnego rozróżnienia.

Opierając skargę na takich podstawach, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, a w przypadku stwierdzenia podstaw, o uchylenie również wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji oraz przywrócenie powoda do pracy i zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania, a także zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie podnieść należy, że skargę kasacyjną rozpoznano na posiedzeniu niejawnym, a nie na rozprawie, o co wnosili skarżący, ponieważ wniosek o rozpoznanie skargi na rozprawie może być uzasadniony wyłącznie występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398¹¹ § 1 k.p.c.), zaś powód jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazał oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, nie formułując żadnego zagadnienia prawnego.

Odnosząc się natomiast do podstaw skargi, wskazać należy, że w większości zarzuty naruszenia prawa procesowego, choć formalnie dotyczące różnych przepisów postępowania cywilnego, w istocie sprowadzają się do próby zakwestionowania ustalenia o stanie nietrzeźwości powoda w pracy w dniu 8 kwietnia 2014 r. przez twierdzenia o niezupełności materiału dowodowego, czy też braku mocy dowodowej części materiału zebranego w sprawie, bądź niezastosowania w sposób prawidłowy rozkładu ciężaru dowodu (art. 382 k.p.c., art. 245 k.p.c., art. 236 w związku z art. 386 § 1 (§ 4) k.p.c., art. 253 k.p.c., art. 316 k.p.c. w związku z art. 386 § 1 (§ 4) k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c.). Dla zachowania formy skargi kasacyjnej opartej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest zaś nie tylko wskazanie przepisów postępowania, które miały być naruszone i określenie na czym to naruszenie polegało, ale także przedstawienie wyводу wskazującego, że uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (tak między innymi postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., III CKN 13/97, OSNC 1997 nr 8, poz. 114 oraz dalsze orzeczenia wymienione w jego uzasadnieniu). Nie chodzi przy tym o czysto teoretyczną możliwość takiego wpływu, lecz o wykazanie, że w okolicznościach danej sprawy ten wpływ był realny. Na gruncie niniejszej sprawy chodziłoby więc o wykazanie, że ewentualne uchybienia Sądu przy procedowaniu doprowadziły do nieprawidłowego ustalenia w zakresie stanu nietrzeźwości powoda w pracy w dniu 8 kwietnia 2014 r., co z kolei spowodowało naruszenie prawa materialnego przez uznanie, że powód ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze (obowiązki członka korpusu służby cywilnej). Tymczasem w skardze kasacyjnej brakuje jakiegokolwiek wyводу, który dałby podstawy do uznania, że gdyby nie zarzucane uchybienia procesowe Sądu, ustalenia odnośnie do stanu trzeźwości powoda w pracy byłyby odmienne, z czym w korelacji pozostają zarzuty naruszenia prawa materialnego. Choć bowiem powód sformułował różnorodne zarzuty w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej, w żadnym z nich nie zakwestionował prawdziwości przyczyny, która doprowadziła do rozwiązania z nim stosunku pracy. Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane

przez skarżącego, ani nie jest uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji podniesionych zarzutów. Brak w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej zarzutów odnoszących się do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez nieprawidłowe jego zastosowanie w związku z niemożliwością stwierdzenia ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych (stanu nietrzeźwości w pracy) oznacza zatem, że Sąd Najwyższy nie mógłby uwzględnić skargi kasacyjnej z tej przyczyny.

Wszystko to prowadzi do wniosku, że skarżący nie wykazał, ażeby ewentualne naruszenie przytoczonych powyżej przepisów postępowania miało istotny wpływ na wynik sprawy, a tym samym te zarzuty uwzględnione być nie mogą.

Brak jest również podstaw do uznania, że usprawiedliwiony jest zarzut naruszenia art. 386 § 4 k.p.c. Przytoczony przepis jest adresowany do sądu drugiej instancji i przesądza o tym, w jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja powinna być uwzględniona przez uchylenie wyroku sądu pierwszej instancji. O jego naruszeniu mogłaby być zatem mowa jedynie wtedy, gdyby Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja podlega uwzględnieniu na podstawie tego przepisu, a jej nie uwzględnił w sposób w nim wskazany, czego skarżący nie zarzuca.

Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Wskazany przez skarżącego jako kolejna podstawa skargi art. 213 § 1 k.p.c. dotyczy bez wątpienia ustaleń faktycznych, co wyklucza możliwość jego rozważania.

Nie ma też podstaw do uznania, że jakkolwiek wpływ na rozstrzygnięcie miało ewentualne naruszenie art. 316 k.p.c. w związku z art. 386 § 1 (§ 4) k.p.c., przez niewzięcie pod uwagę, że „pozwany (pracodawca) uzyskał informację o działaniu u niego Związku Zawodowego Inspekcji Transportu Drogowego nie później niż momentem otrzymania pozwu”, skoro sporne w sprawie było naruszenie art. 52 § 3 k.p. przez niezasięgnięcie opinii organizacji związkowej odnośnie do zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę, które to zdarzenie miało miejsce wcześniej niż doręczenie odpisu pozwu stronie pozwanej.

Sąd Najwyższy nie znalazł też podstaw do uwzględnienia zarzutów naruszenia prawa materialnego, które choć dotyczą różnych przepisów, w istocie sprowadzają się do dwóch kwestii, a mianowicie, możliwości zastosowania wobec powoda będącego pracownikiem służby cywilnej trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz konieczności zasięgnięcia w trybie art. 52 § 3 k.p. opinii międzyzakładowej organizacji związkowej, której powód był członkiem, o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy.

We wcześniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym jednak poprzedniego stanu prawnego, tj. ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 49, poz. 483 ze zm.) oraz ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.) ukształtował się pogląd, że zwolnienie z pracy w urzędzie członków służby cywilnej, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z tytułu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych może nastąpić tylko w trybie zastosowania przepisów o odpowiedzialności dyscyplinarnej tych pracowników służby cywilnej, gdyż unormowanie ustawy ma charakter wyczerpujący. W wyroku z dnia 11 marca 2008 r., II PK 177/07 (OSNP 2009 nr 11-12, poz. 139), który dotyczył wypowiedzenia, Sąd Najwyższy wskazał bowiem, że skoro jedną z kar dyscyplinarnych przewidzianych w ustawie z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej jest wydalenie z pracy w urzędzie, powodujące wygaśnięcie stosunku pracy, to zakończenie stosunku pracy z powodu zawinionego naruszenia wymienionych w ustawie obowiązków przez pracownika służby cywilnej może nastąpić tylko w wyniku dyscyplinarnego wydalenia z pracy, a nie wypowiedzenia stosunku pracy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 marca 2008 r., II PK 193/07. Z kolei w wyroku z 7 kwietnia 2010 r., I PK 206/09 potwierdzono tę tezę w zakresie obowiązywania ustawy z 2006 r., wskazując że zwolnienie z pracy w urzędzie zatrudnionego na podstawie umowy o pracę członka korpusu służby cywilnej za ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych może nastąpić tylko w trybie zastosowania przepisów ustawy o odpowiedzialności dyscyplinarnej tych pracowników służby cywilnej, bo unormowanie ustawy z 2006 r. o służbie cywilnej, podobnie jak i ustawy z 1998 r., w tym zakresie ma charakter wyczerpujący. Co więcej, w motywach tego wyroku

Sąd Najwyższy zaznaczył, że prezentowana przez niego wykładnia jest aktualna także pod rządami ustawy z 2008 r.

Przełamaniem zaprezentowanej koncepcji było orzeczenie Sądu Najwyższego z 2 lipca 2009 r., II PK 316/08 (LEX nr 533093), w którym Sąd Najwyższy zajmował się dopuszczalnością zastosowania wypowiedzenia zmieniającego do umowy o pracę urzędnika zatrudnionego na podstawie ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. W motywach tego orzeczenia stwierdzono, że sprawa zmiany warunków pracy w drodze jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy pozostaje (w ustawie z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej) nieuregulowana. W tym zakresie można i trzeba (więc) stosować art. 42 k.p. w związku z art. 7 ust. 1 ustawy z 2006 r., o ile oczywiście takie działanie jest merytorycznie uzasadnione. Do pracowników mianowanych (urzędników służby cywilnej) instytucja wypowiedzenia zmieniającego nie może znaleźć zastosowania, bowiem analogiczny cel wynika z prawa pracodawcy do przeniesienia służbowego. Natomiast wobec pracownika korpusu służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, pracodawca może zastosować wypowiedzenie zmieniające nawet w sytuacji zarzutu naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Brakuje bowiem instrumentu prawnego w ustawie z 2006 r. do dokonania zmiany warunków zatrudnienia w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy (przeniesienia). Inną natomiast kwestią jest wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec takiego pracownika i ewentualne orzeczenie kary wydalenia ze służby.

Kontynuacją poglądów wyrażonych w sprawie II PK 316/08 był również wyrok z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10 (OSNP 2012 nr 19-20, poz. 239), który dotyczył już ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.). Zaprezentowano w nim tezę, iż do członków korpusu służby cywilnej niebędących urzędnikami służby cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Uzasadniając ją Sąd Najwyższy stwierdził zaś między innymi, że w stosunkach pracy wprost podlegających Kodeksowi pracy nie jest kwestionowane prawo pracodawcy do wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn, które mogłyby stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca jest dysponentem przysługujących mu uprawnień i może wybrać takie, które równocześnie odpowiada

jego interesowi i jest korzystne dla pracownika. Nie jest więc ani nieuzasadnione, ani nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. wypowiedzenie umowy z przyczyn rzeczywiście zaistniałych i ujawnionych w wypowiedzeniu (por. art. 30 § 4 k.p.), choćby chodziło o ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (por. art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Budzi (więc) wątpliwości przyjęcie, iż w stosunku do pracowników służby cywilnej, dla których źródłem zatrudnienia jest umowa o pracę, pracodawca musi się posłużyć sankcją dyscyplinarnego wydalenia z pracy w urzędzie (art. 113 ust. 1 oraz art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej), bez możliwości skorzystania z wypowiedzenia umowy o pracę, które byłoby dla pracownika oczywiście korzystniejszą formą rozwiązania stosunku pracy niż wydalenie, które powoduje nie tylko wygaśnięcie stosunku pracy, ale także zakaz ubiegania się o zatrudnienie w korpusie służby cywilnej przez okres pięciu lat. Sąd Najwyższy zauważył ponadto, że przyjęcie (w motywach ocenianego w tej sprawie wyroku), iż milczenie ustawy o służbie cywilnej nie oznacza braku regulacji, bo ta jest wystarczająco zupełna w przepisach o odpowiedzialności dyscyplinarnej - nie uwzględnia co najmniej dwóch rzeczy. Po pierwsze są jakościowe różnice pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę, które (...) jest „zwykłym” sposobem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, bez konieczności między innymi udowodnienia zawinionego działania pracownika, a wydaleniem z pracy w urzędzie, które musi zakładać najpoważniejsze zawinione naruszenie obowiązków członka służby cywilnej. Nie jest wystarczające wnioskowanie z art. 113 ustawy o służbie cywilnej o tym, że ustawodawca, regulując możliwość zastosowania najcięższej kary dyscyplinarnej powodującej wygaśnięcie umowy o pracę, wyczerpał w ten sposób cały zakres przypadków rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika. Kara dyscyplinarna jest sankcją, a wydalenie z pracy w urzędzie jest sankcją najsurowszą, powodującą wygaśnięcie stosunku pracy z konsekwencjami określonymi w art. 114 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej. Nie jest to regulacja, której przesłanki, funkcja i skutki prawne byłyby na tyle podobne do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, że można by przyjmować, że wyłącza ona sens i celowość regulacji kodeksowej, dotyczącej przecież czegoś innego. Po drugie, powyższe zastrzeżenia zdaje się potwierdzać ustawodawca

przez regulację rozwiązania stosunku pracy z urzędnikami służby cywilnej. Regulacja ta obejmuje rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 71 ust. 1 i ust. 2 ustawy o służbie cywilnej) oraz rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 71 ust. 7 ustawy o służbie cywilnej). W kontekście tych regulacji milczenie ustawy w zakresie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej, niebędącym urzędnikiem służby cywilnej, przemawia za uznaniem tej problematyki za nieuregulowaną bezpośrednio w ustawie o służbie cywilnej. Oznacza to, zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy, zastosowanie - inaczej niż wobec urzędników służby cywilnej - regulacji przewidzianej w Kodeksie pracy. Nie ma bowiem przekonujących racji przemawiających za odmienną wykładnią, gdyż prowadziłyby ona do rozszerzenia stabilizacji zatrudnionych na podstawie umowy w porównaniu ze stabilizacją zatrudnienia pracowników mianowanych. A przecież w dotychczasowej - także ujmowanej historycznie - praktyce legislacyjnej pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania, tak jak obecnie urzędnicy służby cywilnej, uzyskiwali wyższy standard ochrony stosunku pracy przed jego rozwiązaniem. Jeżeli zatem urzędnicy służby cywilnej podlegają, tak jak inni członkowie korpusu służby cywilnej, odpowiedzialności dyscyplinarnej, a mimo to obejmuje ich regulacja przewidująca rozwiązanie stosunku pracy, to powinno się uznać, że niebędący urzędnikami członkowie korpusu służby cywilnej także podlegają regulacji przewidującej rozwiązanie stosunku pracy, z tym tylko, że w ich przypadkach wynika ona z powszechnego prawa pracy - odpowiednich przepisów Kodeksu pracy.

Poglądy te zaakceptował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 kwietnia 2012 r., II PK 203/11 (OSNP 2013 nr 7-8, poz. 75), dodając argumentację, którą Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie całkowicie podziela, że trafność stanowiska zawartego w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r. I PK 36/10, wspiera wykładnia systemowa oparta na analizie treści art. 71 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (analogiczną regulację zawierał art. 41 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej), zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia z winy urzędnika może nastąpić w razie ciężkiego naruszenia przez urzędnika podstawowych

obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista. Jeśli bowiem racjonalny ustawodawca przewidział (odmiennie niż w ustawie z dnia 18 grudnia 1998 r., która w ogóle nie zawierała regulacji umożliwiającej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy członka korpusu służby cywilnej) możliwość odstąpienia od przeprowadzania postępowania dyscyplinarnego i rozwiązanie z urzędnikiem służby cywilnej stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy tego urzędnika nawet w przypadku, który bez wątpienia mógłby stanowić samodzielną podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego (por. art. 113 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej), to uznać należy, że zdecydował się tym samym na przełamanie wcześniej stworzonej zasady, zgodnie z którą urzędnik służby cywilnej (zatrudniony na podstawie mianowania) za zawinione naruszenie obowiązków służbowych mógł zostać zwolniony ze służby tylko w drodze orzeczenia komisji dyscyplinarnej (w drodze zastosowania kary dyscyplinarnej). Powtórzenie w art. 71 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. odstępstwa od owej zasady dokonanego wcześniej w ustawie z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (por. art. 41 ust. 1 pkt 7 tej ustawy), wskazuje przy tym na konsekwencję ustawodawcy, stanowiąc przy tym wyrażnie o odrębności tych dwóch trybów postępowania wobec członka korpusu służby cywilnej w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków. Inaczej rzecz ujmując, takie uregulowanie daje asumpt do stwierdzenia, że dyscyplinarne wydalenie z pracy w urzędzie nie jest sposobem rozwiązania stosunku pracy z członkiem korpusu służby cywilnej, lecz sankcją za najcięższe przewinienia pracownicze, powodującą wygaśnięcie stosunku pracy. Nie jest to zatem regulacja, której przesłanki, funkcja i skutki prawne byłyby na tyle podobne do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, że można by przyjmować, że wyłącza ona możliwość stosowania regulacji kodeksowej.

W związku z tym za trafne należało uznać stanowisko Sądu Okręgowego, że ustawa o służbie cywilnej nie zawiera uregulowań dotyczących rozwiązywania umów o pracę z pracownikami służby cywilnej (nie są nimi przepisy ustawy o odpowiedzialności dyscyplinarnej), wobec czego na podstawie art. 9 ust. 1 tej ustawy należy do nich stosować w tym zakresie regulacje zawarte w przepisach Kodeksu pracy (w tym przypadku art. 52 k.p.).

Odnosząc się natomiast do kwestii konsultacji związkowej, wskazać trzeba, że art. 52 § 3 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek zasięgnięcia opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej odnośnie do zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jednocześnie, art. 23² k.p. ustala zasadę, że jeśli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym, albo wyrażenia zgody na obronę praw pracowniczych pracownika niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Obowiązek zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem reprezentowanym przez ten związek spoczywa na pracodawcy tylko wówczas, gdy posiada on wiedzę, że pracownik jest objęty ochroną związkową. Zatem taka powinność po stronie pracodawcy nie występuje wówczas, gdy mimo dopełnienia ze swej strony należytej staranności, nie dysponuje wiedzą w tym przedmiocie.

Zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przepisy art. 25¹-33¹ stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34¹ i 34². W myśl ust. 2 tego artykułu - przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25¹ ust. 1, oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Obowiązujące normy prawa pracy nie definiują pojęcia międzyzakładowej organizacji związkowej. Należy zatem przyjąć, iż przymiot ten posiadają takie związki zawodowe, które zrzeszają pracowników i inne osoby mające prawo koalicji, zatrudnione u więcej niż jednego pracodawcy. Organizacja ta zakresem swego działania musi obejmować co najmniej dwóch pracodawców, w rozumieniu art. 3 k.p. Z punktu widzenia uprawnień przewidzianych w rozdziale 4 cytowanej ustawy, nie ma znaczenia, czy zakłady, które obejmuje międzyzakładowa organizacja, są ze sobą powiązane i w jaki sposób (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 790/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 29).

U każdego z pracodawców powinna być zatrudniona przynajmniej jedna osoba będąca członkiem danej organizacji. Zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego o tym, jakie zakłady pracy obejmuje działaniem międzyzakładowa organizacja związkowa, rozstrzygają samorządne decyzje właściwych organów związku zawodowego. Przepis art. 34 ust. 1 ustawy statuuje dyrektywę nakazującą stosować art. 25¹-33¹ tej ustawy do międzyzakładowej organizacji związkowej, obejmującej działaniem pracodawcę zatrudniającego jej członków.

Zgodnie z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Z zestawienia tych przepisów (art. 34 ust. 1 i art. 30 ust. 2¹ ustawy) wynika, że pracodawca ma obowiązek zasięgnąć informacji o pracownikach korzystających z obrony od międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej działaniem pracodawcę zatrudniającego jej członków. Jak już powiedziano, o tym, jakie zakłady pracy obejmuje działaniem międzyzakładowa organizacja związkowa, rozstrzygają samorządne decyzje właściwych organów związku zawodowego. Wynika stąd, biorąc pod uwagę specyfikę międzyzakładowej organizacji związkowej, że pracodawca nie ma żadnej wiedzy o objęciu go działaniem tej organizacji, dopóki związek zawodowy bądź jego członkowie takiej informacji mu nie przełożą. Wymaganie zasięgnięcia informacji nie dotyczy wszystkich organizacji międzyzakładowych, które mogłyby objąć działaniem danego pracodawcę, lecz wyłącznie tej, która go takim działaniem objęła, co jest równoznaczne z powzięciem przez pracodawcę w jakikolwiek sposób informacji w tym zakresie. Trudno bowiem sobie wyobrazić możliwość spełnienia tego obowiązku w stosunku do takiej organizacji związkowej, co do której działania w swoim zakładzie pracy pracodawca nie ma i nie może mieć żadnej świadomości, nawet przy dołożeniu należytej staranności. Obrona praw pracowniczych należy do ustawowych i statutowych obowiązków każdego związku zawodowego i z tych więc względów niemożliwe jest przerzucanie takich powinności na pracodawcę. Obowiązkiem związku zawodowego jest przekazanie pracodawcy prawidłowej, aktualnej i rzetelnej

informacji umożliwiającej obronę pracowników podlegających ochronie tego związku, w tym gdy chodzi o międzyzakładową organizację związkową, przede wszystkim ujawnienie pracodawcy objęcia go działaniem tej organizacji. Zaniechanie udzielenia takiej informacji powoduje, że z punktu widzenia pracodawcy nie ma żadnej organizacji międzyzakładowej, od której musiałby zasięgnąć informacji, przewidzianej w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Skoro zaś pracodawca nie ma wiedzy o objęciu pracownika obroną związku zawodowego i nawet przy dołożeniu należytej staranności nie może jej uzyskać, to zwolniony jest od obowiązku zasięgania opinii organizacji związkowej w trybie art. 52 § 3 k.p. Taką sytuację można bowiem wprost porównać, jak to trafnie zauważył Sąd Okręgowy, do nieudzielenia przez związek zawodowy informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, co powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 101). W jednym i drugim przypadku chodzi bowiem o brak wiedzy po stronie pracodawcy odnośnie do funkcjonowania w jego zakładzie pracy takiej organizacji związkowej, z którą niezbędne jest współdziałanie w indywidualnych sprawach pracowniczych, co nie może obciążać pracodawcy. Za motywami uchwały powiększonego składu Sądu Najwyższego wypada też powtórzyć, że brak możliwości korzystania z uprawnień przysługujących międzyzakładowej organizacji związkowej, będący skutkiem nieprzekazania pracodawcy informacji o objęciu go swoim działaniem, podobnie jak zakładowej organizacji związkowej - spełniającej warunki określone w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych - będący skutkiem nieprzekazania pracodawcy informacji z art. 25¹ ust. 2 tej ustawy, nie jest sankcją nadmiernie dolegliwą czy nieproporcjonalną w stosunku do tego zaniedbania organizacji związkowej. Przekazanie tej informacji nie jest bowiem działaniem uciążliwym lub trudnym do spełnienia, wymaga ono dołożenia choćby minimalnej staranności ze strony organizacji związkowej w dbałości o własne interesy i interes osób objętych jej ochroną.

Z tych względów zarzuty skargi kasacyjnej odnośnie do naruszenia przepisów prawa materialnego w zakresie obowiązku konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd Najwyższy uznał za nieuzasadnione.

Biorąc zaś pod uwagę, że nie było podstaw do uwzględnienia skargi kasacyjnej w zakresie zgodności z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę, zarzut naruszenia art. 8 k.p. przez zasądzenie odszkodowania zamiast żadanego przywrócenia do pracy należało uznać za bezprzedmiotowy,

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).