

**Wyrok z dnia 24 listopada 2004 r.**

**I PK 91/04**

**1. Pracodawca, któremu wiadomo, że działająca u niego zakładowa organizacja związkowa nie reprezentuje pracownika z tytułu jego przynależności do związku zawodowego bądź z tytułu podjęcia się obrony jego praw, nie narusza art. 53 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 3 k.p. oraz art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), gdy składa temu pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, nie zażądawszy wcześniej informacji o pracownikach korzystających z obrony związku zawodowego.**

**2. Zaskarżenie kasacją części wyroku sądu drugiej instancji powoduje, że Sąd Najwyższy nie może rozważyć zarzutów dotyczących niezaskarżonej części rozstrzygnięcia.**

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 listopada 2004 r. sprawy z powództwa Kazimierza K. przeciwko Przedsiębiorstwu Zaopatrzenia Farmaceutycznego „C.” w B. o przywrócenie do pracy, odprawę, sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 28 listopada 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 23 września 1999 r. przywrócił powoda Kazimierza K. do pracy w Przedsiębiorstwie Zaopatrzenia Farmaceutycznego „C.” na poprzednio zajmowanym stanowisku, zasądził na jego rzecz kwotę 4.275 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podję-

cia oraz kwotę 1.006 zł tytułem dodatku funkcyjnego i nagrody, zaś w pozostałej części powództwo oddalił.

Sąd Okręgowy w Białymstoku po rozpoznaniu apelacji obu stron wyrokiem z dnia 10 maja 2000 r. uchylił zaskarżone orzeczenie w części dotyczącej przywrócenia powoda do pracy, zasądzenia na jego rzecz kwoty 4.275 zł i oddalenia jego powództwa o zasądzenie odprawy rentowej. Wskazał, że stosunek pracy powoda ustał nie w dniu podanym w świadectwie pracy, lecz w dniu doręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Ponieważ równolegle toczyła się sprawa z jego odwołania o przedłużenie wypłaty zasiłku chorobowego, zasugerował, że dokonanie oceny żądania przywrócenia do pracy będzie możliwe po zakończeniu postępowania w tamtej sprawie. Będzie również wymagać odniesienia się do faktu zlikwidowania w „C.” stanowiska radcy prawnego, na którym powód był zatrudniony, oraz rozważenia zasadności żądania zasądzenia odprawy rentowej.

Podczas ponownego postępowania pierwszoinstancyjnego powód nadal żądał przywrócenia go do pracy, zarzucając, że pracodawca, przed złożeniem mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie zwrócił się do organizacji związkowej z pytaniem, czy podejmie się jego obrony. Ponadto domagał się przyznania mu odprawy rentowej oraz zasądzenia nagrody z zysku za lata 1992-93 i równowartości bonów towarowych. Pozwany pracodawca zgodził się sprostować świadectwo pracy poprzez wskazanie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 28 grudnia 1998 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że Kazimierz K. był pracownikiem „C.” od dnia 1 grudnia 1986 r. Pracował w wymiarze ½ etatu w charakterze radcy prawnego. Okręgowa Komisja do spraw Inwalidztwa i Zatrudnienia w B. decyzją z dnia 11 września 1996 r. zaliczyła go do II grupy inwalidów. Powód od dnia 25 lutego 1998 r. jest całkowicie niezdolny do pracy. W okresie od 25 maja 1998 r. do 20 listopada 1998 r. pobierał zasiłek chorobowy, po czym organ rentowy odmówił przedłużenia mu wypłaty tego świadczenia na dalsze 3 miesiące. Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 7 października 1999 r. oddalił odwołanie powoda od tej decyzji, a Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 22 grudnia 1999 r. oddalił apelację od tego wyroku. W takim stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał za prawdziwą podaną przez pozwanego przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę, lecz stwierdził, że zostały naruszone przepisy regulujące tryb konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy i z tego tytułu zasądził na rzecz powoda kwotę 4.275 zł i oddalił jego roszczenie o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy, analizując żądanie powoda o

nagrodę za lata 1992-93, powołał uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 października 1994 r., która określiła, że ogólne zebranie pracowników może - na podstawie art. 10 pkt 2 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego - zdecydować o przekazaniu całego zysku przeznaczonego dla załogi na fundusz prywatyzacyjny, rezygnując z przeznaczenia tego zysku na nagrody. „Podział zysku” nie oznacza jego faktycznego podziału pomiędzy wszystkich pracowników. Przeznaczenie go na cele mieszkaniowe lub socjalne powoduje, że mogą skorzystać z tego funduszu tylko niektórzy spośród uprawnionych pracowników, bowiem organ przedstawicielski załogi decyduje o określonym sposobie jego podziału. Gdy chodzi o powoda, to nie mógł otrzymać części zysku, gdyż w 2001 r. nie był pracownikiem „C.”. W pozwanym Przedsiębiorstwie pracownicy otrzymują od 1998 r. bony świąteczne. Kwestie z tym związane są uregulowane w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Jednak ten dokument nie wskazuje kryteriów, według których następuje przydział bonów. Uwzględniając to, Sąd Rejonowy uznał, że powodowi nie przysługuje roszczenie o zasądzenie ich równowartości. Jeśli chodzi o odprawę rentową, to domaganie się jej było słuszne. Nie było natomiast podstaw do zasądzenia odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych. W „C.” nie było zwolnień grupowych, a zmiana sposobu korzystania z obsługi prawnej nie miała takiego charakteru. Ponadto Sąd Rejonowy dokonał sprostowania wydanego powodowi świadectwa pracy w ten sposób, że podał w nim prawidłowy dzień rozwiązania z nim umowy o pracę. Z tych względów Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z dnia 9 czerwca 2003 r. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa na rzecz Kazimierza K. kwotę 4.275 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i kwotę 1.380 zł tytułem odprawy rentowej oraz sprostował jego świadectwo pracy. W pozostałej części powództwo oddalił.

Wyrok ten strona pozwana zaskarżyła apelacją w części zasądzającej odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę i odprawę z tytułu zwolnienia z pracy. Powód natomiast zaskarżył wyrok w następującym zakresie: 1) w punkcie I zasądzającym odszkodowanie w nominalnej kwocie 4.275 zł - zamiast odszkodowania zrewaloryzowanego do wysokości realnego wynagrodzenia, które uzyskałby w dniu wyrokowania; 2) w punkcie II zasądzającym „zaniżoną odprawę rentową” - zamiast wyższej o 45 zł; 3) w punkcie V oddalającym powództwo o przywrócenie do pracy albo o nawiązanie stosunku pracy, o uzupełniającą nagrodę z

zysku za lata 1992-93 oraz równowartość bonów towarowych wydanych emerytom i rencistom w latach 1999-2000 - zamiast uwzględnienia wymienionych roszczeń.

Wyrokiem z dnia 28 listopada 2003 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku na skutek apelacji strony pozwanej zmienił zaskarżony wyrok w pkt I w ten sposób, że oddalił powództwo o odszkodowanie, oddalił apelację strony pozwanej w pozostałej części oraz oddalił apelację powoda w całości. Sąd Okręgowy podniósł, że było w sprawie bezsporne, że w 1998 r. powód był uprawniony do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy i bezskutecznie chciał przedłużyć okres pobierania zasiłku chorobowego. Ponieważ lekarz orzecznik uznał go za niezdolnego do pracy tylko do 18 lutego 1999 r., na tej podstawie chciał powrócić do pracy. W rzeczywistości zdolności tej nigdy nie odzyskał. Zdaniem Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie decydujące znaczenie dla oceny zasadności roszczeń powoda ma sposób rozwiązania z nim umowy o pracę. Rozwiązanie to nastąpiło na skutek oświadczenia woli pracodawcy w trybie art. 53 § 1 k.p. Zawarte w tym przepisie uprawnienie ma charakter fakultatywny. Pracownik może je zakwestionować na podstawie art. 56 k.p. lub w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę może zgłosić swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu przyczyny niezdolności do pracy. Powód przyznał, że z żądaniem nawiązania umowy o pracę wystąpił dopiero na rozprawie w dniu 11 stycznia 2002 r., co według Sądu Okręgowego było niedopuszczalne. Podobnie ocenił żądanie zasądzenia części zysku, równowartości bonów towarowych i odprawy, z którymi wystąpił po terminie. Sąd Okręgowy, orzekając po raz pierwszy i uchylając wyrok Sądu Rejonowego, w sposób jednoznaczny określił zakres dalszego postępowania. Zgodnie z treścią art. 386 § 6 k.p.c. ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą sąd pierwszej instancji. Zatem Sąd Rejonowy nie powinien orzekać w przedmiotowej sprawie o nowych roszczeniach powoda. Sąd Okręgowy podniósł, że z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego bezsprzecznie wynika, iż powód jest całkowicie niezdolny do pracy, zatem Sąd Rejonowy prawidłowo oddalił powództwo w tej części. Z tej samej przyczyny Sąd Rejonowy nie mógł też orzec o nawiązaniu przez strony nowego stosunku pracy. Sąd drugiej instancji zwrócił jednak uwagę na to, że strona pozwana słusznie zarzuciła Sądowi pierwszej instancji bezpodstawne zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda. Pracodawca nie miał bowiem obowiązku występowania do organizacji związkowej z pytaniem, czy podejmie się obrony praw Kazimierza K., gdyż już wcześniej była mu wiadomo, że powód jest

niezrzeszony. W tej kwestii Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00, w którym został wyrażony pogląd, iż procedura konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę przewidziana w art. 38 k.p. nie obejmuje obowiązku pracodawcy zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. W przypadku zaniechania takiego ustalenia pracodawca nie może w przyszłym procesie tłumaczyć nieprzeprowadzenia konsultacji brakiem wiedzy na temat, czy pracownik korzysta z ochrony zakładowej organizacji związkowej, czy też nie. Wykładnia językowa art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nie pozwala przyjąć, że pracodawca, zasięgając wymienionej informacji, powinien wskazać przyczynę swojej decyzji. W niniejszej sprawie pozwany „C.” zwrócił się do jedyne go związku zrzeszającego jego pracowników. Otrzymał odpowiedź negatywną. W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło do naruszenia prawa, toteż przyznanie powodowi odszkodowania nastąpiło z naruszeniem art. 56 § 1 k.p. Złożenie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozbawiło go również prawa do bonów towarowych. Zgodnie bowiem z § 1 regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych PFZ „C.”, ze świadczeń z tego funduszu mogą korzystać tylko renciści, którzy na skutek swojego oświadczenia woli rozwiązali umowę o pracę z zakładem pracy w związku z przejściem na rentę. Nabycie przez powoda prawa do odprawy rentowej na mocy wyroku sądowego nie zmieniło jego sytuacji prawnej w tym zakresie. Gdy chodzi o wysokość odprawy rentowej Sąd Okręgowy uznał, że jej wyliczenie w dacie 21 grudnia 1998 r. w kwocie 1.365 zł według wynagrodzenia kierownika działu ekonomicznego i spraw pracowniczych oraz kierownika działu finansowo-księgowego jest właściwe, zaś co do wypłaty nagrody z funduszu prywatyzacyjnego, Sąd Okręgowy wskazał, że sposób realizacji tego uprawnienia został określony w regulaminie z dnia 9 maja 2001 r. Sami pracownicy wyłączyli z kręgu uprawnionych te osoby, które w 2001 r. nie były już zatrudnione w pozwanym „C.”.

Od wyroku Sądu Okręgowego powód złożył kasację opartą na obu podstawach przewidzianych w art. 391<sup>1</sup> k.p.c., zaskarżając ten wyrok w punktach I i III. Zarzucił naruszenie następujących przepisów prawa materialnego: 1) art. 53 § 5 k.p. w związku z art. 229 § 2, 4, 6 i 8 k.p. oraz § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy przez

przyjęcie, że jedynym dowodem świadczącym o odzyskaniu zdolności do pracy po zgłoszeniu się do pracy w dniu 17 lutego 1999 r. byłaby decyzja organu rentowego o wstrzymaniu wypłaty renty, podczas gdy powód, zaliczony orzeczeniem komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia z dnia 21 sierpnia 1996 r. do drugiej grupy inwalidów, wykonywał pracę w warunkach specjalnych, zgodnie z wskazaniem zawartym w orzeczeniu; 2) art. 53 § 5 k.p. w związku z art. 291 § 1 k.p. na skutek przyjęcia, że roszczenie o nawiązanie stosunku pracy uległo przedawnieniu, podczas gdy powód zgłosił je 17 lutego 1999 r., tj. przed upływem 6 miesięcy od „ustania przyczyny” i „przed upływem 3 lat” (nie podając bliżej, o jaką przyczynę chodzi i od czego liczy drugi z terminów), a ostatecznie sprecyzował je „w protokole rozprawy z dnia 08 stycznia 2004 r.”; 3) art. 30 ust. 2 k.p. (prawdopodobnie chodzi o art. 30 § 2 k.p.) w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> oraz art. 7 ust. 2 zdanie drugie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i art. 52 § 3 k.p. w wyniku przyjęcia (odmiennie niż uczynił to Sąd Rejonowy), że pracodawca nie miał obowiązku ponownego zapytania związku zawodowego o to, czy będzie bronić praw pracowniczych powoda oraz że nie miał obowiązku podania zmienionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz poinformowania o sposobie rozwiązania stosunku pracy; 4) art. 13, art. 78 i art. 80 k.p. przez przyjęcie, że organ samorządu pracowniczego w przedsiębiorstwie państwowym mógł pozbawić nagrody z zysku tych pracowników, którzy własną pracą przyczynili się do wypracowania tego zysku, ale w dacie wypłaty nagrody nie pozostawali w stosunku pracy; 5) art. 8 ust. 1, 3 i 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy - gdy chodzi o wysokość odprawy oraz art. 12 tej ustawy - gdy chodzi o odmowę ponownego zatrudnienia powoda z uwagi na jakoby likwidację jego stanowiska, chociaż likwidacja ta była pozorna, ponieważ na miejsce powoda został zatrudniony nowy pracownik, tyle że na podstawie umowy zlecenia; 6) art. 56 § 1 k.p. wskutek oddalenia roszczenia o odszkodowanie, chociaż rozwiązanie umowy o pracę było wadliwe ze względu na naruszenie przez pracodawcę przepisów o konsultacji związkowej oraz wskutek oddalenia roszczenia o odszkodowanie z tytułu odmowy nawiązania stosunku pracy.

Naruszenie przepisów postępowania dotyczy: 1) art. 379 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 386 § 5 k.p.c. i art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., gdyż Sąd Okręgowy pominął i to (a powinien wziąć pod uwagę z urzędu), że po uchyleniu wyroku Sądu Rejonowego z dnia 23 września 1999 r. i przekazaniu sprawy temu Sądowi do

ponownego rozpoznania, Sąd pierwszej instancji rozpoznawał sprawę w tym samym składzie ławniczym, w którym rozpoznawał ją pierwszy raz, co mogło mieć wpływ na wynik sprawy; 2) art. 386 § 6 k.p.c. przez uznanie jako niedopuszczalnego roszczenia o nagrodę z zysku za lata 1992-93 i oddalenie w tym zakresie apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego, podczas gdy właściwym rozstrzygnięciem było uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy właściwemu sądowi pierwszej instancji do rozpoznania w odrębnym postępowaniu; 3) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w wyniku niepodania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy prawnej rozstrzygnięcia o niezdolności powoda do pracy, w sytuacji gdy wcześniej wykonywał on pracę w warunkach specjalnych, a także na skutek niewskazania przepisu, z którego wynikałoby wyłączenie powoda od prawa do nagrody z zysku w 2001 r. Ponadto skarżący zarzucił, że również rozstrzygnięciu o kosztach postępowania nie towarzyszyło podanie podstawy prawnej; 4) art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. przez nierozpoznanie wszystkich zarzutów skarżącego co mogło mieć wpływ na sposób rozstrzygnięcia sprawy.

W konkluzji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w punktach I i III oraz o uchylenie w całości wyroku Sądu Rejonowego w Białymstoku z dnia 9 czerwca 2003 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. W myśl art. 393<sup>11</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia kasacją oraz jej podstaw. Niezależnie jednak od podstaw, ale w granicach zaskarżenia, bierze z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Skarżący podał w kasacji, że zaskarża wyrok Sądu Okręgowego w punktach I i III. Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego we wskazanym zakresie dotyczyło: w punkcie I zmiany wyroku Sądu Rejonowego zasądzającego na rzecz powoda odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę i oddalenia powództwa w tym zakresie, a w punkcie III - kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję. Oznacza to, że powód nie zaskarżył kasacją wyroku Sądu Okręgowego w części oddalającej pozostałe jego roszczenia. Nie wymienił bowiem jako zaskarżonego punktu II wyroku, w którym Sąd Okręgowy orzekł o oddaleniu jego apelacji w całości. W konsekwencji, jeżeli strona wnosząca kasację żąda uchylenia lub zmiany części wyroku, Sąd Najwyższy nie może uchylić lub zmienić całego wyroku

sądu drugiej instancji i nie może też wzruszyć innej - niż oznaczona - jego części. Wynika to z faktu, że niezaskarżona kasacją część wyroku stała się już prawomocna. O granicach zaskarżenia nie można natomiast wnosić na podstawie przytoczonych podstaw i zarzutów kasacyjnych, które służą wykazaniu, dlaczego - zdaniem strony skarżącej - doszło do naruszenia prawa w sposób określony w art. 393<sup>1</sup> k.p.c. Podstawy kasacji wyznaczają więc normy prawne, w jakich należy oceniać wadliwości i błędy popełnione przez sąd drugiej instancji przy wydaniu zaskarżonego orzeczenia, ale zawsze w odniesieniu do tej części wyroku, która została zaskarżona. Skierowanie zatem przez powoda kasacji przeciwko wyrokowi Sądu Okręgowego w punkcie I, tj. w części orzekającej o zmianie wyroku Sądu Rejonowego w punkcie I przez oddalenie powództwa o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, ogranicza rozpoznanie sprawy przez Sąd Najwyższy do tej tylko części.

Jako najdalej idący należy uznać zarzut nieważności postępowania, do której - zdaniem powoda - doszło wskutek pominięcia przez Sąd Okręgowy faktu, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy przez Sąd Rejonowy w Białymstoku „brali udział ci sami ławnicy, w tym ławnik, który brał udział w wydaniu uchylonego wyroku”, tj. pierwszego wyroku Sądu Rejonowego z dnia 23 września 1999 r. Zarzut ten jest nie-  
trafny. Przepis art. 379 pkt 4 k.p.c. stanowi, że nieważność postępowania zachodzi, jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy. Z art. 386 § 5 k.p.c. wynika z kolei, że w wypadku uchylecia wyroku sądu pierwszej instancji przez sąd drugiej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, sąd rozpoznaje ją w innym składzie. Zarzut powoda dotyczy więc pierwszej hipotezy zawartej w art. 379 pkt 4 k.p.c. Jego trafność można byłoby jednak przyjąć wtedy, gdyby w wydaniu wyroku po ponownym rozpoznaniu sprawy przez Sąd Rejonowy brały udział te same osoby, to znaczy ten sam sędzia jako przewodniczący składu orzekającego i ci sami ławnicy jako członkowie składu. Te osoby tworzą bowiem skład sądu pierwszej instancji obowiązujący zgodnie z art. 47 § 1 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Tymczasem w wydaniu wyroku Sądu Rejonowego z dnia 23 września 1999 r. brali udział: sędzia Marzanna R. i ławnicy Alicja J. i Włodzimierz S., natomiast w wyroku z dnia 9 czerwca 2003 r.: sędzia Marta K. i ławnicy: Wanda K. i Maria A. Okoliczność, że ławnik Włodzimierz M. brał udział w dwóch rozprawach w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, który wydał pierwszy wyrok, i raz w po-



nowym postępowaniu toczącym się po uchyleniu pierwszego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, nie ma znaczenia z punktu widzenia nieważności postępowania, gdyż wadliwości wymienione w art. 379 pkt 4-6 k.p.c. nie muszą istnieć w ciągu całego ponownego postępowania przed sądem pierwszej instancji. Decydujące jest natomiast to, czy występowały przy orzekaniu i w postępowaniu bezpośrednio poprzedzającym wydanie orzeczenia. Tego zaś nie było w rozpoznawanej sprawie.

O nieuwzględnieniu zarzutu nieważności postępowania zadecydowały również przepisy rządzące kasacją. Stosownie do art. 392 k.p.c. kasacja przysługuje od wydanego przez sąd drugiej instancji wyroku lub postanowienia w przedmiocie odrzucenia pozwu albo umorzenia postępowania kończących postępowanie w sprawie, według zaś art. 393<sup>1</sup> k.p.c. podstawę kasacji może stanowić naruszenie przez ten sąd przepisów prawa materialnego lub przepisów postępowania w sposób mogący mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Uwzględnienie więc przez Sąd Najwyższy nieważności postępowania - na zarzut lub z urzędu - dotyczy w zasadzie nieważności postępowania przed sądem drugiej instancji, gdyż uchybienia tego sądu mogą być przedmiotem podstawy kasacyjnej przewidzianej w art. 393<sup>1</sup> pkt 2 k.p.c. (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 2 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998 nr 5, poz. 81, z glosą A. Szpunara OSP 1998 nr 5, poz. 93). Nieważność postępowania przed sądem pierwszej instancji mogłaby być podniesiona tylko pośrednio, przez powołanie się w kasacji na naruszenie przez sąd drugiej instancji art. 386 § 2 k.p.c. wskutek nieuchylenia wyroku sądu pierwszej instancji i niezniesienia postępowania w zakresie dotkniętym nieważnością i nieprzekazania sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, jeżeli powyższe uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Powód powołał się wprawdzie w kasacji na naruszenie art. 386 § 2 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 4 k.p.c., lecz jego zarzut okazał się bezzasadny.

Pozostałe zarzuty naruszenia prawa procesowego podniesione w kasacji wiążą się z niekorzystnym dla powoda rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego (oddaleniem apelacji w całości) w przedmiocie nagrody z zysku za lata 1992-93, wysokości odprawy rentowej i odmowy ponownego zatrudnienia. W tej jednak części (punkt II wyroku Sądu Okręgowego) powód nie zaskarżył wyroku kasacją, zatem odniesienie się do tych zarzutów jest zbędne.

2. Z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że od 25 maja do 20 listopada 1998 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego i pobierał zasiłek chorobowy. Po

jego wyczerpaniu, pismem doręczonym w dniu 28 grudnia 1998 r., pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdyż już orzeczeniem z dnia 25 lutego 1998 r. lekarz orzecznik Oddziału ZUS w Białymstoku uznał go za całkowicie niezdolnego do pracy, a organ rentowy decyzją z dnia 15 grudnia 1998 r. odmówił przedłużenia okresu zasiłkowego o dalsze trzy miesiące. Decyzja organu rentowego była przedmiotem zaskarżenia odwołaniem, następnie apelacją i w końcu kasacją do Sądu Najwyższego z negatywnym dla powoda skutkiem. Ostatecznie bowiem Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 19 grudnia 2000 r., II UKN 157/00, oddalił kasację powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku oddalającego jego apelację od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku, który uznał, że decyzja organu rentowego była zasadna. Tym samym - jak przyjęły Sądy orzekające w sprawie - przyczyna rozwiązania umowy o pracę była usprawiedliwiona. Jednak po zgłoszeniu przez powoda zarzutu dotyczącego nieprzeprowadzenia przez pracodawcę konsultacji ze związkiem zawodowym Sąd Rejonowy uznał, że tryb ten został oczywiście naruszony. Pracodawca bowiem, zwracając się pismem o wyjaśnienie, czy zakładowa organizacja związkowa podejmie się obrony powoda w związku z zamierzonym zwolnieniem go z pracy, podał jako przyczynę rozpoczęcie obsługi prawnej przez fachowe biuro, co czyniło zbędnym dalsze utrzymywanie stanowiska powoda, ale organizacja związkowa nic nie wiedziała „o wyczerpaniu zasiłku chorobowego przez powoda”. Dlatego Sąd Rejonowy zasądził na jego rzecz odszkodowanie „zgodnie z art. 45 k.p.”, uznawszy, że tego rodzaju rozstrzygnięcie dyktuje „istniejąca od wielu lat sytuacja po likwidacji stanowiska radcy prawnego” i wprowadzenie obsługi prawnej w innej formie.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego. Uznał, że przeprowadzenie przez stronę pozwaną konsultacji zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę było zbędne, gdyż było wiadome, że powód nie jest członkiem związku zawodowego, natomiast w skierowanym do tego związku pytaniu, czy podejmie się obrony powoda, nie było konieczne wskazanie przyczyny zamierzonej decyzji, gdyż przepisy tego nie wymagają. Zatem zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania nie miało uzasadnienia w przepisach prawa i naruszało art. 56 § 1 k.p.

Powód, kwestionując we wskazanym zakresie stanowisko Sądu Okręgowego, zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 30 § 2 k.p. w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> i art. 7 ust. 2 zdanie drugie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz art. 82 § 3 k.p. wskutek błędnego przyjęcia, że pracodawca nie miał obo-

wiązku ponownego zapytania związku zawodowego o to, czy będzie bronić praw pracowniczych powoda oraz zawiadomienia tego związku o zmienionej przyczynie rozwiązania umowy o pracę. Zarzut ten nie jest słuszny. Przepis art. 52 § 3 k.p. przewiduje obowiązkowy udział zakładowej organizacji związkowej, gdy pracodawca zamierza rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia - zarówno z jego winy, jak i z przyczyn przez niego niezawinionych. Obowiązek ten dotyczy pracownika będącego członkiem organizacji związkowej lub w stosunku do którego owa organizacja podjęła się obrony jego praw. Jest niesporne, że powód nie był członkiem związku zawodowego działającego w zakładzie pracy i pracodawca o tym wiedział. Nie miał więc obowiązku zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej w sprawie rozwiązania z powodem umowy o pracę. Jednak art. 52 § 3 k.p. (także w związku z art. 53 § 4 k.p.) nie wyczerpuje całości problematyki współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową. Przepis art. 23<sup>2</sup> k.p. stanowi, że jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy albo wyrażenie zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> tej ustawy z kolei wynika, że w tego rodzaju sprawach pracodawca jest obowiązany zwrócić się do organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Według art. 30 ust. 2 ustawy, pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych.

Jak z przedstawionej regulacji wynika, pracodawca, któremu wiadomo, że działająca u niego organizacja związkowa nie reprezentuje konkretnego pracownika z tytułu jego przynależności do związku bądź z tytułu podjęcia się obrony jego praw, nie narusza art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, gdy składa pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, nie zażądawszy wcześniej informacji o pracownikach korzystających z obrony związku zawodowego. Warunkiem przyznania pracownikowi niezrzeszonemu w związku zawodowym prawa do obrony własnych praw pracowniczych na zasadach dotyczących pracowników zrzeszonych jest wyrażenie zgody na tę obronę przez wybraną przez pracowni-

ka zakładową organizację związkową. Oznacza to, że nie pracodawca, lecz pracownik dokonuje wyboru organizacji związkowej, której chciałby powierzyć obronę swoich praw, oraz że pracownik, a nie pracodawca, zwraca się do tej organizacji z wnioskiem o wyrażenie zgody na tę obronę. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie - jak wynika z dokonanych ustaleń - w dniu 21 grudnia 1998 r. pozwany pracodawca wystosował do zakładowej organizacji związkowej pismo z zapytaniem, czy wyraża zgodę na obronę praw pracowniczych powoda (tego samego dnia uzyskał też odpowiedź przeczącą). Sąd Okręgowy nie bez racji stwierdził, że czynność ta nie należała do pracodawcy, a co więcej - nie wymagała podania przyczyn, dla których pracodawca zainteresował się tą kwestią ani też poinformowania organizacji związkowej o przyczynach zwolnienia pracownika, gdyby taki zamiar wchodził w rachubę. Procedura konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę bądź uzyskania opinii w razie zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dotyczy pracownika będącego członkiem związku zawodowego lub niebędącego członkiem związku, co do którego organizacja związkowa podjęła się reprezentacji jego praw. W żadnym razie procedura ta nie obejmuje zwracania się z pytaniem, czy organizacja związkowa zamierza bronić interesów pracownika bądź czy wyraża zgodę na obronę. Toteż Sąd Okręgowy miał podstawy, by ocenić krytycznie stanowisko Sądu Rejonowego, przyjmujące, że pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu za wypowiedzeniem umów o pracę, tj. art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 38 k.p., tym bardziej że stosunek pracy powoda został rozwiązany bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., co oznacza, że ocena czynności pracodawcy nie mogła nastąpić na podstawie przepisów zastosowanych przez Sąd Rejonowy. Skoro więc pracodawca nie miał faktycznego i prawnego obowiązku zastępowania powoda, jako pracownika niezrzeszonego, w jego relacjach ze związkiem zawodowym ani wykonywania jego domniemanej woli, by związek ten objął go swoją obroną, nie ma znaczenia okoliczność, jakie przyczyny swoich wystąpień podawał pracodawca. Rzeczą powoda było zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej z prośbą o objęcie go swoją ochroną.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw, wobec czego stosownie do art. 393<sup>12</sup> orzekł o jej oddaleniu.

=====