

Wyrok z dnia 25 stycznia 2005 r.

II PK 164/04

Podstawą szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy określonej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) są postanowienia statutu związku zawodowego, które określają organy lub osoby uprawnione do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy, a nie uchwała zarządu wskazująca pracownika jako podlegającego ochronie.

Przewodniczący SSN Beata Gudowska, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Andrzej Wróbel (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Bożeny G. przeciwko Muzeum Narodowemu Rolnictwa i Przemysłu Rolno-Spożywczego w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 27 lutego 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 3 grudnia 2003 r. [...] przywrócił Bożenę G. do pracy na poprzednich warunkach, a kosztami postępowania obciążył pozwanego - Muzeum Narodowe Rolnictwa i Przemysłu Rolno - Spożywczego w S.

Powódka była zatrudniona u pozwanego od 1 sierpnia 1983 r. jako laborant, następnie od 1 czerwca 1992 r. jako starszy laborant. Od 26 grudnia 2001 r. została członkiem Związku Zawodowego NSZZ „Solidarność”, a 26 marca 2002 r. wybrana została na członka Komisji Rewizyjnej. Pismem z dnia 20 lutego 2003 r. pozwany powiadomił Komisję Zakładową NSZZ „Solidarność” o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę dwóm osobom spośród pracowników, w tym powódce, wskazując, że

wynika to z uzasadnionych potrzeb Muzeum, zgodnie z którymi stanowiska zajmowane przez tych pracowników są zbędne, a zwolnione etaty Muzeum zamierza przeznaczyć na zatrudnienie nowych pracowników merytorycznych w innych działach. Zwalniani pracownicy nie mają ku temu odpowiednich kwalifikacji. W odpowiedzi Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” pismem z 21 lutego 2003 r. poinformował, że nie wyraża zgody na zwolnienie powódki, pracującej już 20 lat w Muzeum, będącej bardzo dobrym pracownikiem, a nadto będącej członkiem Komisji Rewizyjnej. Pozwany odstąpił wówczas od wypowiedzenia umowy.

Uchwałą [...] z lipca 2003 r. Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" wskazano powódkę jako osobę podlegającą szczególnej ochronie stosunku pracy, zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych i uchwałą tę doręczono pozwanemu. Pismem z 10 lipca 2003 r. pozwany w nawiązaniu do otrzymanej uchwały poinformował KZ NSZZ „Solidarność”, że zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, należy wskazać członka Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej lub innego pracownika upoważnionego do reprezentowania Związku wobec pracodawcy. Komisję reprezentuje Zarząd i ochroną mogą być objęci wyłącznie członkowie Zarządu Komisji Zakładowej. W dniu 29 sierpnia 2003 r. pozwany, bez wcześniejszego poinformowania Zakładowej Organizacji Związkowej o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę dokonał wypowiedzenia jej umowy o pracę z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, upływającym 30 listopada 2003 r., wskazując, że przyczyną są „uzasadnione potrzeby Muzeum, zgodnie z którymi jej stanowisko jest zbędne w działalności Muzeum”. W miejsce powódki pozwany nie zatrudnił innego pracownika.

Powyższe czynności pozwanego zostały podjęte w związku z pismem z 13 stycznia 2003 r., w którym Departament Kultury i Sztuki Urzędu Marszałkowskiego zwrócił się do dyrektora pozwanego Muzeum, że z uwagi na trudną sytuację finansową powstaje konieczność oszczędniejszego i bardziej racjonalnego prowadzenia gospodarki finansowej Muzeum i w tym celu opracowano program podnoszenia efektów statutowych i racjonalizacji wydatków, w którym to programie między innymi przewidziano stopniową restrukturyzację, zamrożenie ruchu kadrowego i nakazano analizę struktury zatrudnienia pod kątem przydatności i efektywności. Pismem z 29 kwietnia 2003 r. Departament przypomniał o konieczności obniżenia kosztów osobowych i przedstawienia konkretnych rozwiązań.

Dokonując oceny prawnej tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego podkreślił, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest konkretna, rzeczywista i uzasadniona. W kontekście powyższych rozważań Sąd Rejonowy uznał, że wskazana powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa. Przesłuchany za pozwanego Jan M. wyjaśnił bowiem, że na miejsce powódki mógłby zatrudnić kogoś bardziej wykwalifikowanego, co oznacza, że stanowisko powódki nie było zbędne. Odnosząc się natomiast do zarzutów powódki, w których podnosiła ona, że jako członek Komisji Rewizyjnej NSZZ „Solidarność” objęta jest szczególną ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę, Sąd Rejonowy wskazał, że już od 15 kwietnia 2003 r. członkowie takich komisji nie podlegają owej szczególnej ochronie, gdyż Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2003 r. uznał, że obowiązek uzyskiwania przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy z członkiem komisji rewizyjnej, o którym była mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jest niezgodny z Konstytucją. Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych, dokonana ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, obowiązująca od dnia 1 lipca 2003 r. zmieniła treść przepisu art. 32, który obecnie obejmuje ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy tylko imiennie wskazanych członków zarządu zakładowej organizacji związkowej lub innych pracowników upoważnionych do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy. W art. 11 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. przewidziano co prawda, iż pracownikom, którzy do dnia jej wejścia w życie podlegali ochronie na podstawie przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, podlegać mają ochronie trwałości stosunku pracy jeszcze przez rok od wejścia w życie nowelizacji, jednakże z uwagi na powoływane wyżej orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego, które z chwilą ogłoszenia spowodowało uchylenie przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych w zakresie, w jakim przewidywały one ochronę trwałości stosunku pracy dla członków komisji rewizyjnej, nie można przyjąć, by przepis art. 11 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. miał zastosowanie w niniejszej sprawie.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powódce, z racji pełnienia funkcji członka Komisji Rewizyjnej NSZZ „Solidarność”, nie przysługiwała ochrona trwałości stosunku pracy, przewidziana w art. 32 ustawy o

związkach zawodowych. Powódka nie była natomiast imiennie wskazanym członkiem zarządu organizacji związkowej, ani też członkiem tej organizacji upoważnionym do jej reprezentowania wobec pracodawcy. W tej sytuacji Sąd Rejonowy przyjął, że do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, pozwany winien jedynie dokonać w trybie art. 38 k.p. zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia. Z uwagi jednak na fakt, że pozwany o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę informował NSZZ „Solidarność” w lutym 2003 r., kiedy jeszcze art. 32 ustawy o związkach zawodowych, wymagał dla rozwiązania z takim pracownikiem uzyskania przez pracodawcę zgody zakładowej organizacji związkowej, natomiast po 1 lipca 2003 r. pozwany nie podjął procedury przewidzianej w art. 38 k.p. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że pozwany naruszył przepis art. 38 k.p. Ponadto Sąd Rejonowy zauważył, że powoływanie się przez pozwanego na powiadomienie dokonane przeszło pół roku przed dokonaniem wypowiedzenia nie może być traktowane jako wypełnienie obowiązku określonego w art. 38 k.p.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zarzucając błędną ocenę stanu faktycznego i naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p., 38 k.p. i 45 § 1 k.p. i wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania lub ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z 27 lutego 2004 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 zł. tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Według Sądu Okręgowego, należało zauważyć, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę musi zawierać między innymi wskazanie przyczyny wypowiedzenia. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności „Program dotyczący podnoszenia efektów statutowych i racjonalizacji wydatków wojewódzkich samorządowych instytucji kultury” oraz pozostałe pisma kierowane do pozwanego z Urzędu Marszałkowskiego Województwa W., jak również treść pisma kierowanego przez pozwanego do NSZZ „Solidarność” w dniu 20 lutego 2003 r., wskazują jednoznacznie, że w strukturze organizacyjnej pozwanego dokonano weryfikacji stanowisk pracy pod kątem ich przydatności, co prowadziło do likwidacji tych stanowisk, które nie były dla działalności pozwanego niezbędne. Miało to pozwolić na stworzenie innych bardziej potrzebnych stanowisk i zatrudnienie na nich

pracowników merytorycznych o odpowiednich do tego kwalifikacjach, do których powódka się nie zaliczała.

Likwidacja zbędnych stanowisk była jednocześnie uzasadniona potrzebą pozwanego wywołaną koniecznością bardziej racjonalnej, oszczędnościowej polityki finansowej, a tym samym również kadrowej. W szczególności likwidacja zbędnych stanowisk w działalności pozwanego pozwalała w ramach dotychczasowej liczby etatów stworzyć nowe bardziej potrzebne pozwanemu stanowiska. Reasumując Sąd Okręgowy stwierdził, iż w rozpoznawanej sprawie przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była nie tylko wystarczająco konkretna i zrozumiała, ale również prawdziwa i rzeczywista, a zatem brak było podstaw do przyjęcia, że pozwana przy wypowiedzeniu powódce umowy o pracę dopuściła się naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna tej decyzji stanowi uzasadniony powód rozwiązania stosunku pracy. Reorganizacja działalności pracodawcy, zmierzająca do ograniczenia kosztów i związana z tym likwidacja stanowiska pracy, które w działalności pracodawcy nie jest niezbędne, stanowi wystarczającą przesłankę do wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy. Nie doszło również w niniejszej sprawie - według Sądu drugiej instancji - do naruszenia przepisu art. 38 k.p. nakazującego, by pracodawca o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy zawiadomił na piśmie reprezentującą go organizację związkową, podając przyczynę wypowiedzenia. Słusznie natomiast Sąd Rejonowy przyjął, że w czasie, gdy pozwana dokonała zawiadomienia NSZZ „Solidarność” o zamiarze wypowiedzenia z powódką umowy o pracę, zastosowanie znajdował przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych, który zabraniał wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu bez zgody zarządu zakładowej organizacji. Powyższy przepis został uchylony z chwilą ogłoszenia wyroku Trybunału Konstytucyjnego (z dnia 7 kwietnia 2003 r.), który uznał, że w zakresie, w jakim nakładał on na pracodawcę obowiązek uzyskania zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, przepis ten był niezgodny z art. 32 Konstytucji RP. Konsekwencją tego wyroku była zmiana przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, który obecnie przewiduje zakaz rozwiązywania umowy o pracę bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej jedynie w odniesieniu do imiennie wskazanych uchwałą zarządu jego członków lub innych pracowników będących członkami danej zakładowej orga-

nizacji związkowej, upoważnionych do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Ustawa wprowadzając zmianę tego przepisu, przewidywała co prawda, że pracownik objęty ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy, nabytą na podstawie tych przepisów w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia ustawy w życie, miał podlegać takiej ochronie w okresie roku od dnia wejścia w życie zmiany art. 32, jednakże przepis ten nie miał zastosowania do członków komisji rewizyjnej, gdyż w dniu wejścia w życie wspomnianej noweli nie podlegali już oni ochronie przewidzianej w tym przepisie, z uwagi na utratę mocy tego przepisu w tym zakresie w związku z ogłoszeniem wymienionego wyżej wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Wobec powyższego powódka mogłaby w chwili wypowiedzenia jej umowy o pracę podlegać ochronie przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jedynie gdyby została imiennie wskazana jako pracownik upoważniony do reprezentacji NSZZ „Solidarność” względem pracodawcy. Wymogu tego nie spełniała uchwała nr 1/03 Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” z dnia 1 lipca 2003 r., wskazująca osoby, które podlegają szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, ponieważ nie wskazała ona imiennie powódki jako pracownika upoważnionego do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej względem pracodawcy. W przedmiotowej uchwale brak jest bowiem jakichkolwiek informacji, z jakiego tytułu zarząd NSZZ „Solidarność” wskazał powódkę jako podlegającą szczególnej ochronie. Co więcej, pismem z dnia 10 lipca 2003 r. pozwany wskazał na powyższe braki w przedmiotowej uchwale, informując, że jako osoby uprawnione do reprezentacji organizacji związkowej może traktować jedynie członków komisji zakładowej NSZZ „Solidarność”, który to organ zgodnie ze statutem NSZZ „Solidarność” uprawniony jest do reprezentowania pracowników wobec pracodawcy. Powódka natomiast nie pełniła funkcji członka komisji zakładowej, lecz członka komisji rewizyjnej tego związku zawodowego. W tej sytuacji stwierdzić należy, iż powódka w chwili, gdy złożono jej wypowiedzenie umowy o pracę, nie podlegała ochronie przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a zatem wypowiedzenie jej umowy o pracę podlegało jedynie wymogom określonym w Kodeksie pracy, w tym przepisowi art. 38 k.p. Zgodził się również ze stanowiskiem pozwanego, że przepis art. 38 k.p. nie określa terminu, w jakim pracodawca powinien dokonać wypowiedzenia umowy o pracę po wykonaniu obowiązku konsultacji przewidzianego w tym przepisie. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy, stwierdził, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę dokonane zostało zgodnie z przepisami o wypowiedaniu z pracownikami umów o pracę, jak

również było uzasadnione. W tej sytuacji żądanie powódki przywrócenia jej do pracy nie było uzasadnione.

Powódka Bożena G. złożyła kasację od powyższego wyroku, w której zaskarżyła go w całości. Jako podstawy kasacji wskazała: naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), polegającą na przyjęciu, że powódka nie została wskazana jako uprawniona do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” działającej w Muzeum Narodowym Rolnictwa i Przemysłu Rolno-Spożywczego w S., oraz naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji wskazano, że przedmiotem, którego dotyczy zaskarżony wyrok jest zakres szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy członków zakładowej organizacji związkowej na zasadach określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Natomiast Sąd Okręgowy swoim rozstrzygnięciem niesłusznie i nie znajdując ku temu podstaw ograniczył w stosunku do powódki zakres tej ochrony. Jest to istotne zagadnienie prawne, które - z uwagi na nowelizację art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, która weszła w życie 1 lipca 2003 r., budzi poważne wątpliwości co do zakresu ochrony stosunku pracy członków zakładowej organizacji związkowej. Opierając kasację na wyżej wymienionych podstawach wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpatrzenia oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Nie jest trafny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych stanowiącego, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może 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. Z przepisu tego wynika, że ochroną przewidzianą w tym przepisie objęty jest wyłącznie pracownik, który spełnia łącznie dwa warunki: 1) jest członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej lub członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentacji tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, 2) został imiennie wskazany uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej jako pracownik korzystający z ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy w trybie i na zasadach określonych w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. W rozpoznawanej sprawie jest niesporne, że w dniu wypowiedzenia stosunku pracy powódka nie była członkiem zarządu związku zawodowego NSZZ „Solidarność.” Sporne jest natomiast to, czy ochroną przewidziana w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach objęty jest każdy pracownik będący członkiem zakładowej organizacji związkowej, który zostanie wskazany imiennie uchwałą zarządu tej organizacji, czy też zakres tej ochrony jest węższy i obejmuje tylko pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej, który w dniu podjęcia uchwały jest upoważniony do reprezentacji tej organizacji związkowej wobec pracodawcy. W ocenie Sądu Najwyższego trafne jest to ostatnie stanowisko. Przemawia za nim brzmienie tego przepisu, bowiem jest w nim mowa o innym niż członek zarządu pracownika „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.” Oznacza to, że zarząd może w uchwale wskazać tylko tych członków zakładowej organizacji związkowej, którzy nie będąc członkami zarządu, są upoważnieni do jej reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Nie budzi również wątpliwości, że źródłem upoważnienia do reprezentowania przez pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej tej organizacji wobec pracodawcy nie jest uchwała zarządu wskazująca imiennie tego pracownika jako podlegającego ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, lecz przepisy statutowe związku zawodowego, które określają organy lub osoby uprawnione do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy.

Nie bez znaczenia dla interpretacji tego przepisu jest uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02 (OTK-A 2003 nr 4, poz.

29), w którym stwierdzono, że art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w zakresie, w jakim nakłada na pracodawcę obowiązek uzyskania zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, jest niezgodny z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Trybunał Konstytucyjny stwierdzając niekonstytucyjność powyższego przepisu ustawy o związkach zawodowych podkreślił w uzasadnieniu, co następuje „z założenia, szeroka ochrona trwałości stosunku pracy powinna dotyczyć tylko tych pracowników, którzy z natury pełnionej we władzach związku funkcji, narażeni są na bezpośredni konflikt z pracodawcą. Dlatego też, w ocenie Trybunału Konstytucyjnego, nie znajduje uzasadnienia objęcie ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy członków komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, która jest organem wewnątrzwiązkowym. Kompetencje komisji rewizyjnej określone np. w statucie NSZZ "Solidarność" (§ 20), obejmują w szczególności czynności kontrolne w zakresie działalności finansowej, zgodności działania z postanowieniami Statutu i postanowieniami uchwał, możliwość powołania zespołu mediacyjnego do rozpatrywania konfliktów wewnątrzwiązkowych. Członkowie komisji rewizyjnej nie reprezentują związku na zewnątrz, nie występują zatem w bezpośrednich relacjach z pracodawcą, a w konsekwencji objęcie ich ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, nie wiąże się z koniecznością zapewnienia im swobodnego wykonywania funkcji związkowych.” Wynika z tego jednoznacznie, że za pracownika upoważnionego do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy, może być uznany tylko ten pracownik, który na podstawie przepisów statutowych reprezentuje związek na zewnątrz (występuje w bezpośrednich relacjach z pracodawcą). Powódka nie należy do takiej kategorii pracowników będących członkami zakładowej organizacji związkowej, co bezspornie ustaliły Sądy orzekające w sprawie, a zatem wskazanie powódki w uchwale zarządu jako osoby korzystającej z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych było prawnie nieskuteczne. W konsekwencji pracodawca wypowiedając powódce umowę o pracę bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie naruszył tego przepisu.

Nie jest trafny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądzenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku

bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebraniem materiałem dowodowym, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych uzasadnienie wyroku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00). W razie postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w postępowaniu kasacyjnym, Sąd Najwyższy nie dokonuje ponownej oceny wiarygodności i mocy zgromadzonych dowodów, lecz sprawdza prawidłowość wykorzystania przez Sąd orzekający uprawnień przewidzianych w omawianym przepisie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00). Wykazanie, że sąd drugiej instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c., co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być ograniczone do odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, przy jednoczesnym zaniechaniu wykazania, iż ocena przyjęta przez sąd drugiej instancji za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granicę swobodnej oceny dowodów, którą wyznaczają czynniki logiczny i ustawowy, zasady doświadczenia życiowego, aktualny stan wiedzy, stan świadomości prawnej i dominujących poglądów na sądowe stosowanie prawa (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2002 r., IV CKN 1050/00). Kasacja wniesiona przez skarżącą nie czyni zadość tym wymaganiom, a zatem zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest nieusprawiedliwiony.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====