

**Wyrok z dnia 21 listopada 2006 r.**

**II PK 51/06**

**Pracodawca ma obowiązek współdziałania z organizacją związkową, która podjęła się reprezentacji pracownika na jego wniosek, jeżeli o tym wiedział, chyba że wykaze, iż ochrona dotyczyła tylko innej, konkretnej sprawy.**

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 21 listopada 2006 r. sprawy z powództwa Krystyny D. przeciwko Spółdzielczej Kasie Oszczędnościowo - Kredytowej „R.” w G. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 20 września 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 20 września 2005 r. oddalił apelację pozwanej Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo - Kredytowej „R.” w G. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 10 marca 2005 r. wydanego w sprawie z powództwa Krystyny D. o odszkodowanie, zasądzającego od pozwanej na rzecz powódki kwotę 10.782 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia; kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.594 zł brutto.

W sprawie tej ustalono, że powódka zatrudniona była u pozwanego od dnia 15 marca 1994 r. na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę, początkowo na stanowisku specjalisty do spraw kredytów, potem w charakterze księgowej oraz

głównej księgowej, od dnia 1 kwietnia 1998 r. na pełnym etacie. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3.594,00 zł brutto. W trakcie zatrudnienia powódka otrzymała od pozwanej Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo - Kredytowej „R.” w G. (powoływanej dalej jako SKOK w G.) nagane, którą uznała za niesłuszną, jednakże nie odwołała się od niej do sądu, żeby nie zaostrzać negatywnych relacji z pracodawcą. Od kolejnej nagany powódka się odwołała. Pod koniec kwietnia 2004 r. wystąpiła do NSZZ „Solidarność” o obronę swoich praw. Deklarację członkowską podpisała w dniu 14 maja 2004 r., zaś uchwałą z dnia 13 lipca 2004 r. [...] została przyjęta w poczet członków związku. Uchwałą [...] z dnia 13 lipca 2004 r. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w Grupie L. SA objęła swoim statutowym działaniem SKOK w G. W dniu 6 sierpnia 2004 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jako przyczynę rozwiązania umowy wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające w szczególności na nieprzestrzeganiu zasad prowadzenia ksiąg rachunkowych SKOK w G., nieprzestrzeganiu zasad prowadzenia rachunkowości oraz procedur obowiązujących u pozwanej, utracie zaufania, narażeniu pracodawcy na szkodę i utratę dobrego imienia. Wiadomość o fakcie zgłoszenia się przez powódkę o ochronę do związku zawodowego NSZZ „Solidarność” pozwana powzięła po zapoznaniu się z pozwem powódki w sprawie jej odwołania do Sądu od kary nagany z dnia 27 maja 2004 r., co wynika z odpowiedzi pozwanej na ten pozew z dnia 30 czerwca 2004 r. W pozwanej Spółdzielni nie działa zakładowa organizacja związkowa. Według danych z dnia 28 lipca 2004 r. Międzyzakładowa Komisja NSZZ „Solidarność” liczyła 174 członków. Pracodawca nie dokonał konsultacji rozwiązania z powódką umowy o pracę z organizacją związkową. Ustalenia powyższe nie były przez strony kwestionowane.

Sąd Rejonowy uznał, że istotą sporu w rozpoznawanej sprawie było ustalenie, czy po stronie pracodawcy istniał obowiązek zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika, w kwestii rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd wywiódł, że zgodnie z art. 34 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., powoływanej dalej jako ustawa o związkach zawodowych) - przepisy art. 25<sup>1</sup> - 33<sup>1</sup> tej ustawy, określające uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, stosuje się również do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę. O tym, jakie zakłady pracy obejmuje działaniem międzyza-

zakładowa organizacja związkowa rozstrzygają samorządne decyzje właściwych organów danego związku zawodowego. Swoboda tych organów jest ograniczona przez rozstrzygnięcia ustawowe (międzyzakładowa organizacja związkowa tego samego związku zawodowego nie może obejmować pracowników zakładu, w którym działa jego zakładowa organizacja związkowa), a także przez statut związku zawodowego. W rozpoznawanej sprawie o objęciu pozwanej działaniem organizacji międzyzakładowej stanowiła uchwała [...] z dnia 13 lipca 2004 r. Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Grupie L. SA oraz pismo Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”. Zdaniem Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie nie można kwestionować istnienia obowiązku przeprowadzenia konsultacji z tą organizacją. Błędny jest również pogląd, że w razie gdy u pracodawcy nie działa organizacja związkowa, to obowiązek konsultacji ze związkami zawodowymi nie obowiązuje. Przeciwno takiemu stanowisku świadczy nie tylko powołany art. 34 ustawy o związkach zawodowych, ale także art. 38 k.p., z którego nie wynika, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę pracodawca ma obowiązek zawiadomić zakładową organizację związkową tylko wtedy, gdy zostanie przez nią lub przez pracownika poinformowany, iż jest członkiem tej organizacji. Ponadto ryzyko pomyłki co do tego, czy dana organizacja międzyzakładowa obejmuje swoim zakresem danego pracodawcę obciąża w tym wypadku pracodawcę (wyrok z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 41/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 493), a okoliczność, że w zakładzie pracy nie działa zakładowa organizacja związku zawodowego, której pracownik jest członkiem, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku rozpatrzenia stanowiska reprezentującej pracownika międzyzakładowej organizacji związkowej, przed podjęciem decyzji co do sprzeciwu od zastosowania kary porządkowej (wyrok z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 422/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 786). Sąd Rejonowy stwierdził też, że obowiązek przeprowadzenia „konsultacji” istnieje także w razie rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem będącym członkiem międzyzakładowej organizacji związkowej, jeżeli zrzesza ona co najmniej 10 członków u wszystkich pracodawców, których objęła swoim działaniem. Wynika to z odesłania zawartego w art. 34 ustawy o związkach zawodowych, który w swojej dyspozycji wskazuje jedynie, iż warunkiem do stosowania art. 25<sup>1</sup> - 33<sup>1</sup> tej ustawy jest to, aby międzyzakładowa organizacja związkowa obejmowała swoim działaniem pracodawcę. Natomiast to, że w art. 25<sup>1</sup> tej ustawy jest odniesienie do pracodawcy wynika z okoliczności, iż dyspozycja tego przepisu odnosi się do zakładowej organizacji związkowej. Nie można w związku z powyż-

szym odnosić tego „zapisu” do międzyzakładowej organizacji związkowej ani przyjmując, że u każdego z pracodawców objętych działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej ma być przynajmniej 10 członków. Warunek przynależności do związków zawodowych minimum 10 członków odnosi się do określenia warunków działania międzyzakładowej organizacji związkowej na terenie zakładów pracy objętych jej działalnością. Taka interpretacja powołanych przepisów znajduje potwierdzenie w piśmiennictwie, a także w obecnym brzmieniu art. 34 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, wprowadzonym ustawą z dnia 8 października 2004 r. o zmianie ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 240, poz. 2407), który stanowi, że przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 oraz pracowników do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków zakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Okoliczność, że pozwana nie posiadała żadnego dokumentu stwierdzającego objęcie jej działalnością międzyzakładowej organizacji związkowej nie zwalniała pracodawcy z obowiązku współdziałania z organizacją związkową. O braku obowiązku współdziałania z organizacją związkową nie może również przesądzać okoliczność, że organizacja międzyzakładowa nie poinformowała pracodawcy o objęciu swoim zasięgiem SKOK w G. Wprawdzie pracodawca ma prawo przyjmując, iż skoro nie otrzymał żadnych informacji od takiej organizacji związkowej, to nie posiada ona uprawnień, o których mowa w art. 26 ustawy o związkach zawodowych. Jednakże w przypadku powódki pozwana miała wiedzę co do faktu korzystania przez powódkę z ochrony związkowej, co przyznała przed Sądem w odpowiedzi na pozew w innej sprawie. Powzięta wiedza powinna, zdaniem Sądu, powodować przeprowadzeniem konsultacji związkowej przyczyn uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę po podjęciu próby bliższych ustaleń co do członkostwa powódki w NSZZ „Solidarność”. Tymczasem pozwana nie dopełniła obowiązku współdziałania w sprawach indywidualnych z organizacją związkową, wynikającego z art. 23<sup>2</sup> k.p. Tym samym Sąd uznał, że pozwany pracodawca pominął tryb wskazany w art. 52 § 3 k.p.

Podzielając w pełni powyższe rozważania Sądu Rejonowego, Sąd Okręgowy nie zgodził się z zarzutem apelacji pozwanej, jakoby przyjęcie powódki do związku zawodowego stanowiło nadużycie prawa, ponieważ nastąpiło wyłącznie w celu objęcia jej ochroną przed spodziewanym rozwiązaniem umowy o pracę. Związek zawo-

dowy w swym działaniu jest niezależny (w tym od pracodawców), a pracownicy mają zagwarantowane prawo zrzeszania się. Zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest podstaw do badania pobudek jakimi kieruje się pracownik wstępując do organizacji związkowej. Naczelną zasadą działalności związków zawodowych jest reprezentowanie i obrona praw pracowniczych, także indywidualnych (art. 4 ustawy o związkach zawodowych). Nie powinno budzić wątpliwości, iż potrzeba ochrony indywidualnych praw pracownika rodzi się także wówczas, gdy następuje zmiana warunków zatrudnienia i wynagradzania, czy dochodzi do rozwiązania umowy o pracę. Stąd, podjęcie decyzji o wstąpieniu do związku zawodowego, nawet w okolicznościach nieuchronnego rozwiązania umowy o pracę, nie może być traktowane jako nadużycie prawa.

W ocenie Sądu drugiej instancji, nie znajduje również uzasadnienia sugestia pozwanej, jakoby w dacie rozwiązania umowy o pracę powódka nie była członkiem związku i dopiero później do niego wstąpiła, tyle że z datą wcześniejszą. Wobec złożonych do akt sprawy pism potwierdzających przynależność powódki do związku zawodowego w określonej dacie, rzeczą pozwanej było przedstawienie dowodów przeciwko treści tych dokumentów, co jednak w toku postępowania przed Sądami obu instancji nie nastąpiło. Sąd Okręgowy za chybione uznał też twierdzenie pozwanej, iż z uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego wynika, że samo objęcie przez międzyzakładową organizację związkową zakresem swego działania pracodawcy kreuje obowiązek konsultacji związkowej (art. 52 § 3 k.p.) Tymczasem Sąd pierwszej instancji, przywołując treść art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych i 23<sup>2</sup> k.p. uznał, iż pozwana miała obowiązek skonsultować swoją decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę ze związkiem zawodowym, bowiem posiadała wiedzę, że powódka zwróciła się do związku o obronę jej praw. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy, powódka nie musiała zatem wykazywać żadnej inicjatywy w celu wykazania, że któraś z organizacji związkowych reprezentuje jej interesy, ponieważ pozwana wiedziała o tym, że powódka zwróciła się do konkretnego związku zawodowego o obronę jej praw pracowniczych. Ustawa o związkach zawodowych jednakowo traktuje członków związku zawodowego i osoby, które zwróciły się o ochronę ich praw, a związek wyraził na to zgodę. Artykuł 30 ust. 1 tej ustawy stanowi, że w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków. Ustęp 2 tego przepisu wskazuje, iż pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw

na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie doszło także do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. „wobec sprzeczności między ustaleniami faktycznymi a rozważaniami na temat podstawy prawnej wyroku i subsumcji”. Zarzut ten byłby skuteczny, gdyby uzasadnienie wyroku pozbawione było elementów określonych tym przepisem, którymi są wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i wyjaśnienie jego podstawy prawnej z przytoczeniem przepisów prawa, a takich argumentów pozwana nie przytoczyła.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik pozwanej zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, przez niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 3 k.p., art. 30 ust. 1 i 2 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i przyjęcie, iż pozwana miała obowiązek sprawdzić, czy powódka jest reprezentowana przez międzyzakładową organizację związkową w celu przeprowadzenia konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powołano także naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c., przez niewyczerpujące ustosunkowanie się do zarzutów i argumentów zgłoszonych przez pozwaną w apelacji. Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego zakresu obowiązku pracodawcy przeprowadzania konsultacji związkowej, jeśli pracownik objęty jest ochroną przez międzyzakładową organizację związkową. W rozpoznawanej sprawie Sądy obu instancji uznały, że na pozwanej ciążył obowiązek konsultacji z międzyzakładową organizacją związkową z tego tylko względu, iż powzięła wiadomość, że powódka zwróciła się swego czasu do takiej organizacji o ochronę. Zdaniem Sądu, obowiązek konsultacji z organizacją międzyzakładową nie zależy od pozytywnej wiedzy po stronie pracodawcy o objęciu pracownika ochroną przez związek, co doprowadziło do błędnego uznania, że obowiązek konsultacji obciąża pracodawcę nawet w sytuacji, gdy nie został on poinformowany o objęciu go zakresem działania przez międzyzakładową organizację związkową ani o objęciu przez taką organizację ochroną konkretnego pracownika. Oznaczałoby to, że obowiązek konsultacji z art. 52 § 3 k.p. ulegałby znacznemu poszerzeniu przez nałożenie na pracodawcę dodatkowego obowiązku poszukiwania międzyzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika. Jest to nie do przyjęcia, ponieważ przepis kreujący obowiązek

nie powinien być interpretowany rozszerzająco. Obarczenie pracodawcy obowiązkiem sprawdzenia, czy przypadkiem któraś z międzyzakładowych organizacji związkowych, „których są tysiące”, nie reprezentuje interesów zwalnianego pracownika należy uznać „za zobowiązanie do wykonania czynności niemożliwej”. Koszt realizacji takiego obowiązku byłby wysoki, zaś próba jego należytego wykonania wykluczałaby w zasadzie możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, którego nie sposób byłoby dokonać w ustawowym terminie 30 dni od powzięcia wiadomości o przyczynie uzasadniającej taki sposób rozwiązania stosunku pracy. W ocenie skarżącej, konieczne jest precyzyjne wyznaczenie zakresu ochrony pracownika reprezentowanego przez międzyzakładową organizację związkową, a w szczególności udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy do momentu uzyskania autorytatywnej informacji (od organizacji lub pracownika), że pracownik jest objęty reprezentacją przez międzyzakładową organizację związkową, pracodawca jest zwolniony od współdziałania ze związkami zawodowymi w dotyczących pracownika sprawach indywidualnych ze stosunku pracy. Odpowiedź na powyższe pytanie ma zasadnicze znaczenie dla możliwości stosowania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skarżąca podkreśliła, że w rozpoznawanej sprawie pracodawca wiedział jedynie o wniosku powódki, lecz nie otrzymał żadnej informacji od organizacji związkowej o przyjęciu wniosku i podjęciu się reprezentowania interesów powódki. Miał zatem podstawy uznać, iż związek postanowił nie zajmować się sprawą powódki i nie podjął się jej reprezentacji. To przecież organizacja związkowa ma obowiązek zgłosić pracodawcy fakt objęcia pracownika ochroną związkową i zwrócić się o przekazywanie składek na konto związku. Skoro pracodawca nie ma wpływu na fakt objęcia go zakresem działania związku ani nie uczestniczy w podejmowaniu takiej decyzji, to międzyzakładowa organizacja związkowa powinna go o tym fakcie poinformować. Podobnie, to organizacja związkowa powinna powiadomić pracodawcę o objęciu ochroną pracowników. Wynika to z art. 1 ustawy o związkach zawodowych, który stanowi, że obrona „ludzi pracy” jest obowiązkiem związku i to on w pierwszej kolejności, a nie pracodawca, ma ją prawidłowo realizować. Ponadto - skoro na podstawie art. 25<sup>1</sup> ust. 2 w związku z art. 34 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych - organizacja międzyzakładowa ma obowiązek przedstawiać pracodawcy co kwartał informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, zatrudnionych u pracodawcy, to ma ona również obowiązek poinformowania pracodawcy o fakcie objęcia go swym

zakresem działania i wstąpieniu do związku pracownika, który był pierwszym członkiem organizacji z jego zakładu.

Zdaniem skarżącej, także sama powódka powinna wykazać się aktywnością. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracownik, który chce, aby przed podjęciem decyzji o jego zwolnieniu konsultowano to ze związkiem zawodowym, do którego należy, powinien współdziałać w tym zakresie ze swoim pracodawcą. Pracownik taki powinien informować pracodawcę o przynależności związkowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2004 r., II PK 2/04, Monitor Prawniczy 2004 nr 14, s. 630). Bezczynność związku zawodowego oraz pracownika nie może prowadzić do pogorszenia sytuacji pracodawcy i nałożenia na niego dodatkowych obowiązków. Skarżąca podkreśliła też, że przepisy statuujące obowiązki pracodawcy, będące korelatem uprawnień pracowników należących do związków zawodowych czy przezeń reprezentowanych, muszą być interpretowane ściśle. Brak jest podstaw do przyjmowania istnienia jakichkolwiek dodatkowych, niewynikających wprost z przepisów ustawy, obowiązków po stronie pracodawcy. W ocenie skarżącej pracodawca jest zobowiązany do skonsultowania z międzyzakładową organizacją związkową zamiaru rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem, objętym ochroną przez daną organizację, o ile uzyskał pozytywną wiedzę o objęciu pracownika ochroną. Zaniechanie przekazania takiej informacji pracodawcy przez organizację związkową lub pracownika nie może w żaden sposób obciążać pracodawcy i powodować rozszerzenia zakresu jego obowiązków. Żądanie pracownika, który nie poinformował pracodawcy o objęciu go ochroną przez organizację związkową, odszkodowania lub przywrócenia do pracy z tytułu naruszenia trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia podlega ocenie z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Skarżąca twierdziła też, iż zarzut powierzchownej oceny zarzutów apelacji był oczywiście uzasadniony. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek rozpoznawania sprawy w granicach apelacji oznacza zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice oraz nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Brak merytorycznego stanowiska sądu drugiej instancji w odniesieniu do większości zgłoszonych w apelacji zarzutów i uzasadniających je argumentów jest takim naruszeniem przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem w tej sytuacji



zaskarżone orzeczenie stwarza jedynie pozory przeprowadzenia kontroli instancyjnej przez Sąd drugiej instancji. W rozpoznawanej sprawie Sąd odwoławczy poprzestał na stwierdzeniu braku zasadności poszczególne zarzutów, nie ustosunkowując się do argumentacji przedstawionej przez skarżącą. Sąd ten uznał, że „nie można uznać, by doszło przy rozpoznaniu niniejszej sprawy do naruszenia art. 52 § 3 k.p., art. 30 ust. 1 i 2 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych”. Sąd ten bezpodstawnie uznał, iż nie sposób podzielić zarzutu pozwanej, że przyjęcie powódki do związku zawodowego stanowiło nadużycie prawa, gdyż nastąpiło wyłącznie w celu objęcia jej ochroną przed spodziewanym rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd ten stwierdził, iż obowiązek konsultacji związkowej nie wynika z faktu objęcia przez międzyzakładową organizację związkową zakresem swego działania pracodawcy, ale z faktu, iż pracodawca wiedział, że powódka zwróciła się do związku o obronę swych praw. Tymczasem pozwana uzasadniając zarzut naruszenia wskazanych wyżej przepisów prawa materialnego wskazała, że nie można z samego faktu objęcia pracodawcy przez międzyzakładową organizację związkową zakresem jej działania wywodzić obowiązku pracodawcy dokonywania konsultacji w trybie art. 52 § 3 k.p. z taką organizacją związkową, dopóki pracodawca nie zostanie poinformowany o objęciu pracownika ochroną przez międzyzakładową organizację związkową. W razie braku pozytywnej wiedzy pracodawcy o objęciu pracownika ochroną przez międzyzakładową organizację związkową, nie ma on obowiązku poszukiwania organizacji związkowej, która mogłaby reprezentować interesy pracownika, celem przeprowadzenia konsultacji w trybie art. 52 § 3 k.p., gdyż prowadziłoby to do nadmiernego rozszerzenia obowiązków pracodawcy, a nadto byłoby w praktyce niemożliwe do wykonania. Takie argumenty apelacji nie zostały w ogóle rozważone przez Sąd drugiej instancji. Podobnie zarzuty dotyczące uchybień proceduralnych (art. 328 § 2 k.p.c.) zostały skwitowane stwierdzeniem o ich bezzasadności, a argumenty pozwanej nie zostały zauważone. Zatem kontrola instancyjna zaskarżonego orzeczenia wydanego w pierwszej instancji była jedynie iluzoryczna i nie czyniła zadość wymogom art. 378 § 1 k.p.c., co miało bezpośredni i istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia. W tym stanie rzeczy skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego od pozwanej na rzecz powódki, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1.800 zł. W opinii powódki skarga jest kasacyjna jest bezzasadna i stanowi wyłącznie polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi i prawnymi Sądów obu instancji. Odnośnie do zarzutu naruszenia prawa materialnego powódka podniosła, że zarówno wiedza pozwanej o zwróceniu się przez powódkę o ochronę do związku zawodowego NSZZ „Solidarność”, jak i fakt, iż pracodawca nie dokonał konsultacji związkowej rozwiązania umowy o pracę z powódką, nie były przez strony kwestionowane. Przesłanką, która rodzi konieczność wszczęcia przez pracodawcę konsultacji związkowej, przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest jego wiedza o objęciu powódki ochroną związku zawodowego, a nawet danych przemawiających, iż taką ochroną została ona objęta. Pracodawca w wypadku wątpliwości co do ochrony związkowej, powinien je rozstrzygnąć zwracając się bezpośrednio do właściwej organizacji związkowej lub nawet do pracownika. Wbrew sugestiom skarżącej, prawo do ochrony związkowej przysługuje każdemu pracownikowi niezależnie od aktywności pracownika lub reprezentującego jego interesy związku zawodowego. Błędna była próba wykazania przez skarżącą, iż wiedza pracodawcy odnośnie istnienia ochrony związkowej pochodzić musi od związku zawodowego lub bezpośrednio od pracownika, gdyż nie znajduje ona oparcia w jakimkolwiek przepisie prawa, zważywszy że art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie nakazuje sprecyzowania z imienia i nazwiska osób objętych ochroną. Odnośnie do zarzutu naruszenia przepisów postępowania powołanego w skardze powódka podniosła, że przywołany w nim przepis określa zasadę związania sądu drugiej instancji granicami apelacji, ale nie precyzuje stopnia szczegółowości uzasadnienia sądu odwoławczego. W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy nie wykroczył poza granicę apelacji, jak i nie pozostawił bez rozpoznania jakiegokolwiek z zarzutów skargi apelacyjnej. Przywołane przez skarżącą orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczy sytuacji, w których sąd odwoławczy nie odniósł się do zarzutów apelującego, co nie miało miejsca w omawianej sprawie. Na podstawie przepisów art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania obejmującego wynagrodzenia adwokackie określonych na podstawie § 2 pkt 2, § 6 pkt 5, § 12 ust. 1 pkt 2 oraz § 13 ust. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nie-

opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm., powoływanego dalej jako rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r.), jako wynagrodzenia w sprawie o odszkodowanie z zakresu prawa pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw prawnych. Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy uznał, iż jest on oczywiście chybiony już dlatego, że został uzasadniony nader ogólnikowo jako „niewyczerpujące ustosunkowanie się do zarzutów i argumentów zgłoszonych przez pozwanego w apelacji” oraz „dokonanie jedynie powierzchownej oceny zarzutów apelującego”, przez co „kontrola instancyjna zaskarżonego orzeczenia wydanego w I instancji była jedynie iluzoryczna”. Takie ujęcie, a w szczególności niewskazanie do jakich to okoliczności i argumentów apelującej nie odniósł się Sąd drugiej instancji i w jakich elementach miał dokonać powierzchownej oceny zarzutów apelującej, wykluczało kasacyjną kontrolę tego proceduralnego zarzutu skargi kasacyjnej, ponieważ Sąd Najwyższy nie ma obowiązku wyręczenia strony w prawidłowym wskazaniu i uzasadnieniu podstaw skargi kasacyjnej. Równoczesny brak wskazania innych proceduralnych podstaw skargi kasacyjnej sprawiał, że Sąd Najwyższy był związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), z których wynikało, iż pozwany pracodawca wiedział, że powódka korzystała z obrony związkowej jej praw pracowniczych w innej sprawie pomiędzy tymi samymi stronami [...], „czemu jednoznacznie dał wyraz w odpowiedzi na pozew w cytowanej sprawie”. Trafnie skwitował to Sąd drugiej instancji, uznając, że dla potrzeb rozpoznawanej sprawy „pozwany nie może formułować stanowiska, iż ta jego wypowiedź była niefortunna czy nieprecyzyjna”.

Na gruncie miarodajnych ustaleń o pozytywnej wiedzy pozwanego pracodawcy o objęciu powódki związkową ochroną w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy oczywiście bezpodstawne było stanowisko skarżącego, jakoby „miał on podstawy uznać, że związek postanowił nie zajmować się sprawą powódki i nie podjął się jej reprezentacji”, ponieważ taka supozycja nie ma usprawiedliwienia prawnego ani faktycznego. W szczególności bezzasadne jest utrzymywanie przez skarżącego, „iż organizacja związkowa ma obowiązek zgłosić pracodawcy fakt objęcia pracownika ochroną i zwrócić się o przekazywanie składek na konto tego związku”. W tym

zakresie Sąd drugiej instancji prawidłowo argumentował w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że „niezależnie od tego czy pracownik jest członkiem związku czy też jako niezrzeszony wystąpił (skutecznie) o objęcie go ochroną, rzeczą zakładu pracy jest podjęcie działań konsultacyjnych przed decyzją o rozwiązaniu umowy o pracę z takim pracownikiem”. Nie ma uzasadnienia prawnego założenie, że pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma obowiązek w każdej indywidualnej sprawie pracowniczej zwracać się o objęcie go związkową ochroną lub że związek zawodowy powinien za każdym razem (wielokrotnie) informować pracodawcę o objęciu konkretnego pracownika taką ochroną w każdej kolejnej indywidualnej sprawie pracowniczej, skoro związkowa ochrona obejmuje obronę wszystkich praw pracowniczych reprezentowanego. Oznacza to, że w razie wątpliwości skarżącego pracodawcy co do zakresu udzielonej powódce związkowej ochrony praw pracowniczych, z której korzystała w innym sporze sądowym, pracodawca powinien zwrócić się do konkretnego związku zawodowego o informację, czy powódka uzyskała ochronę tylko w jednej sprawie pracowniczej, czy związkową ochronę jej praw pracowniczych, a nie bezpodstawnie zakładać, że reprezentująca powódkę międzyzakładowa organizacja związkowa postanowiła nie zajmować się kolejną sprawą i nie podjęła się jej dalszej reprezentacji, zwłaszcza że powódka została członkiem tej organizacji związkowej już w dniu 13 lipca 2004 r., tj. przed datą wręczenia jej pisma o rozwiązaniu umowy o pracę (6 sierpnia 2004 r.). Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uznał, że jeżeli pracodawca dowiedział (wiedział) się o zwróceniu się przez pracownika o związkową obronę jego praw pracowniczych, którą uzyskał w jednym sporze sądowym pomiędzy tymi samymi stronami, to pracodawca ma obowiązek współdziałania z organizacją związkową, która podjęła się reprezentacji praw pracowniczych tego pracownika także w innych (kolejnych) sprawach pracowniczych, chyba że wykaże, iż udzielona związkowa ochrona dotyczyła tylko jednej konkretnej sprawy pracowniczej, co jest wykluczone w przypadku powódki, która następnie uzyskała członkostwo tej organizacji związkowej. Sąd Najwyższy podziela stanowisko, że podjęcie decyzji przez pracownika o wstąpieniu do związku zawodowego, nawet w okolicznościach nieuchronnego rozwiązania umowy o pracę, nie może być traktowane jako nadużycie prawa.

Natomiast oczekiwanie skarżącej, że związek zawodowy powinien zwracać się do pracodawcy o przekazywanie na konto tego związku składek należnych od pracowników będących jego członkami, jest oczywiście bezpodstawne, ponieważ

takich potrąceń wolno dokonywać wyłącznie za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie (art. 91 k.p.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że Sąd drugiej instancji nie naruszył art. 53 § 3 k.p. w związku z art. 30 ust. 1 i 2 oraz art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i dlatego oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., zasądzając na rzecz powódki zwrot kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w kwocie 120 zł, ponieważ do kosztów rozpoznawanej sprawy miał zastosowanie § 14 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r., a nie pkt 2 tego przepisu.

=====