

***Sygn. akt VPa 212/12***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 17 stycznia 2013 roku

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Jacek Wilga***

***Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński***

***SSO Andrzej Marek (spr.)***

***Protokolant:*** Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu*** 17 stycznia 2013 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa*** E. Ż.

***przeciwko*** (...) Centrum (...) w Ś.

***o*** uchylenie kary porządkowej

***na skutek apelacji*** strony pozwanej

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

***z dnia*** 12 listopada 2012 roku

***sygn. akt*** IV P 130/12

***I. oddala apelację,***

***II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 listopada 2012r. Sąd Rejonowy w Lubinie uchylił karę porządkową nagany nałożoną na powódkę E. Ż. pismem z dnia 14 kwietnia 2012r. przez stronę pozwaną (...) Centrum (...) w Ś., zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie, nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Powyższe rozstrzygnięcie powziął po ustaleniu, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1989r., ostatnio na stanowisku starszego wychowawcy. W okresie od 02.04.2012r. do 13.04.2012r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. Pismem z dnia 14.04.2012r., po wysłuchaniu powódki, pracodawca nałożył na nią karę porządkową nagany. Jako przyczynę nałożenia kary pracodawca wskazał uchybienie powódki polegające na dezorganizacji pracy spowodowanej koniecznością zlecenia wykonania zadania, które powódka wykonała w sposób nierzetelny. W uzasadnieniu pisma nakładającego karę wskazano, że w dniu 28.02.2012r. wpłynęła do (...) w Ś. prośba o wystawienie

opinii o K. S.. Prośba ta została przekierowana do powódki 01.03.2012r. z informacją, że opinia powinna być sporządzona do 05.03.2012r. Opinia przedstawiona przez powódkę w dniu 05.03.2012r. zawierała dużą ilość błędów merytorycznych, jak i gramatycznych oraz składniowych, co dyskwalifikowało ją do przesłania do Sądu Rejonowego w Lubinie. Pracodawca, pismem z dnia 12.03.2012r. zwrócił się do powódki o dokonanie poprawek oraz merytoryczną weryfikację opinii, gdyż w wielu miejscach zawierała ona informacje sprzeczne z opinią pracowników szkoły, do której uczęszcza K. S., bądź w wielu miejscach wyrażane opinie były ze sobą sprzeczne lub się wykluczały. Miejsca te zostały powódce dokładnie wskazane. Efektem tych działań było złożenie przez powódkę tego samego dokumentu bez naniesionych zmian, bez podpisu osoby sporządzającej opinię. Pismem z dnia 16.03.2012r. ponownie wezwano powódkę do sporządzenia opinii w formie nadającej się do dalszego przesłania. Jako ostateczny termin wskazano dzień 19.03.2012r. Opinia, którą powódka złożyła 19.03.2012r. nadal zawierała sformułowania typu „K. zeznała”, „chłopiec miała” i wiele innych podobnych. Merytorycznie opinia również prezentuje bardzo słaby niski poziom, który dyskwalifikuje ją do dalszego wysłania. W dniu 18.04.2012r. powódka złożyła do pracodawcy sprzeciw od nałożonej kary nagany. Pracodawca, bez rozpatrzenia stanowiska (...) Oddział w Ś., pismem z dnia 26.04.2012r. odrzucił sprzeciw. Nie skonsultował decyzji w przedmiocie sprzeciwu z Oddziałem (...) w Ś., albowiem związek ten nie przedłożył uchwały wskazującej imiennie osoby objęte ochroną. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka od 20 lat jest członkiem Zarządu (...) Oddział w Ś. i jest objęta ochroną tego związku. Organizacja ta zasięgiem swojego działania obejmuje szkoły z Gminy Ś., przedszkole z Gminy Ś. i (...) w Ś.. Co najmniej 10 członków zrzesza w trzech placówkach. W listopadzie 2011r. strona pozwana zwróciła się do (...) Oddział w Ś. o wskazanie, którzy z jej pracowników są członkami związku. W odpowiedzi na to pismo, w grudniu 2011r. wskazano dwie osoby objęte ochroną, w tym powódkę. W piśmie z dnia 12.04.2011r. skierowanym przez (...) Oddział w Ś. do strony pozwanej, wskazano powódkę jako osobę objętą ustawową ochroną. W piśmie z dnia 27 czerwca 2011r. strona pozwana zwróciła się do (...) Oddział w Ś. z prośbą o przesłanie listy pracowników strony pozwanej, będących członkami związku oraz udzielenie informacji, jakie funkcje pełnią oni w związku oraz o przesłanie podjętych uchwał, które świadczą o wyborze na poszczególne funkcje związkowe. W odpowiedzi Związek Zawodowy podał listę swoich członków oraz przedłożył stronie pozwanej Uchwałę Programową z 07.06.2010r., z której wynika, iż powódka jest w składzie Zarządu Związku. Oddział (...) w Ś. nie przedkładał stronie pozwanej kwartalnych sprawozdań w sprawie liczby członków, których zrzesza. Sąd Rejonowy ustalił nadto, że w lutym 2012r. wpłynęła do (...) w Ś. prośba z Sądu Rejonowego w Lubinie o wystawienie opinii o wychowanku K. S.. Prośba ta została przekierowana do powódki 01.03.2012r. z informacją, że opinia powinna być sporządzona do 05.03.2012r. Opinia przedstawiona przez powódkę w dniu 05.03.2012r. zawierała błędy gramatyczne i składniowe oraz była niezgodna z opinią pracowników szkoły, która była dołączona do akt osobowych tego wychowanka. Pismem z dnia 12.03.2012r. Dyrektor strony pozwanej zwróciła się do powódki z prośbą o weryfikację opinii, albowiem jest sprzeczna z opinią pracowników szkoły oraz poprosiła o zwrócenie uwagi na jej wygląd estetyczny, zgodnie z Zarządzeniem Nr (...). W odpowiedzi powódka złożyła nową opinię o wychowanku, w której została uwzględniona opinia ze szkoły. Opinia była datowana na dzień 05.03.2012r., nie wskazywała osoby, która ją sporządziła, nie była podpisana. Zawierała błędy literowe. Pismem z dnia 16.03.2012r. Dyrektor strony pozwanej ponownie zwróciła się do powódki o naniesienie poprawek w opinii. Wskazano, że w takiej formie opinii nie można przedłożyć w Sądzie. Do pisma dołączono oryginał złożonej pierwotnie opinii z ponownym wskazaniem nieprawidłowości. Polecono powódce zwrócenie szczególnej uwagi na datę wystawionej opinii i brak podpisu osoby sporządzającej opinię. Wskazano, że w opinii znajdują się zwroty wzajemnie się wykluczające i pozbawione sensu. Jako ostateczny termin wskazano dzień 19.03.2012r. Kolejną opinię powódka złożyła 19.03.2012r. Jednocześnie zwróciła się o naprawę komputera, z którego korzysta i wskazała, że obecnie korzysta z komputera prywatnego. Opinia została poprawiona pod względem merytorycznym, zawierała kilka błędów gramatycznych. Dyrektor strony pozwanej nie zaakceptowała przedstawionej przez powódkę opinii i poprosiła zatrudnionego w placówce psychologa o jej sporządzenie. Wcześniej, przed zleceniem powódce sporządzenia opinii o wychowanku K. S. opinie, które sporządzała powódka były konsultowane przez psychologa, pedagoga i były przepisywane przez sekretarza.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Zdaniem Sądu, pracodawca dopuścił się uchybienia formalnego zarzucanego przez powódkę, gdyż Oddział (...) w Ś. ma uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, z którym należało skonsultować wniesiony przez powódkę sprzeciw od nałożonej kary. Jednocześnie za niezasadny Sąd I instancji uznał zarzut strony pozwanej, iż nieprzedstawienie uchwały, mocą

której wskazano imiennie osoby objęte ochroną, uzasadniało nieskonsultowanie z organizacją związkową sprzeciwu powódki. W ocenie Sądu, wystarczające jest poinformowanie pracodawcy o osobach objętych ochroną, nie jest natomiast konieczne przedłożenie pracodawcy uchwały w tej kwestii. Przez analogię mają bowiem w odniesieniu do organizacji międzyzakładowej, zastosowanie przepisy rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadre kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie i dokonywania zmian w takim wskazaniu. Przepis § 2 tego rozporządzenia nakłada na związek zawodowy jedynie obowiązek poinformowania pracodawcy o osobach objętych ochroną. Jednocześnie rozporządzenie to nie wprowadza dodatkowego warunku, aby do takiej informacji należało dołączyć stosowną uchwałę. Istotne, że w grudniu 2011r. związek poinformował pracodawcę na piśmie o tym, iż powódka jest chronionym członkiem Oddziału (...) w Ś.. Poza tym, w ocenie Sądu I instancji, nałożenie na powódkę kary nagany nie było uzasadnione z przyczyn merytorycznych. Sąd I instancji wskazał, że z uwagi na fakt, iż decyzja w przedmiocie udzielenia kary została podjęta po przedstawieniu trzeciej opinii o wychowanku, która nie była dla pracodawcy satysfakcjonująca, to tę opinię należało poddać ocenie w przedmiotowej sprawie. W ocenie Sądu Rejonowego, zarzuty pracodawcy do sposobu napisania tej opinii, w tym co do niskiego jej poziomu merytorycznego i zawartych w niej błędów gramatycznych, podważają - abstrahując od tego, czy są one uzasadnione - w istocie kompetencje powódki co do możliwości sporządzania przez nią tego rodzaju opinii. Nie świadczą one natomiast o nieprzestrzeganiu przez nią ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Z tych przyczyn, okoliczności będące przyczyną ukarania powódki, nie mieściły się, zdaniem Sądu I instancji, w katalogu uchybień z art. 108 k.p. Przyjmując jednak odmienne zapatrywanie, zasadny byłby zarzut powódki, niezastosowania przez pracodawcę właściwej gradacji kar. Jak to wynika z zeznań E. Ż., niepodważonych innym dowodem w sprawie, do tej pory nie było zastrzeżeń do opinii przez nią sporządzanych, a zatem nie było uzasadnione sięgnięcie przez pracodawcę do najsurowszej z kar porządkowych - kary nagany. Nie był natomiast zasadny zarzut powódki uchybienia przez pracodawcę terminowi, o którym mowa w art. 109 k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego termin do ukarania powódki rozpoczął swój bieg od dnia 19.03.2012r., kiedy to E. Ż. przedłożyła opinię, która zdaniem pracodawcy nie była sporządzona poprawnie, pomimo wskazówek strony pozwanej. Termin ten uległ zawieszeniu na okres od 02.04.2012r. do 13.04.2012r., kiedy to powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. Gdyby nie przebywała w tym okresie na urlopie wypoczynkowym, ostatnim dniem do ukarania byłby 02.04.2012r. Z uwagi jednak na jej usprawiedliwioną nieobecność w pracy, ostatnim dniem do ukarania powódki stał się pierwszy dzień powrotu powódki do pracy, tj. 14.04.2012r.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana zaskarżając go w całości. Zarzuciła:

I. naruszenie prawa materialnego przez:

1) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 25<sup>1</sup> ust.2 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych przez przyjęcie, że zaniechanie przez organizację związkową dopełnienia obowiązku przedstawienia pracodawcy w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po każdym kwartale informacji o liczbie członków organizacji nie wywołuje żadnych skutków dla pracodawcy w zakresie obowiązków pracodawcy względem organizacji związkowej, podczas gdy brak aktualnej kwartalnej informacji przekazywanej przez organizację związkową przesądza o istnieniu ochrony danego pracownika albo jej braku i ma dla pracodawcy istotne, zasadnicze znaczenie, zwalnia pracodawcę z obowiązku konsultacji z organizacją związkową;

2) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 108 kp. poprzez:

- przyjęcie, iż konieczne jest przy nakładaniu kary porządkowej stosowanie gradacji kar, podczas gdy to pracodawca podejmuje decyzję o nałożeniu kary i o rodzaju nałożonej kary i nie ma obowiązku stosować gradacji kar oraz
- przyjęcie, iż w niniejszej sprawie nie doszło do nieprzestrzegania przez powódkę ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy podczas gdy, w związku z niewykonaniem przez powódkę polecenia służbowego sporządzenia opinii, opinię musiał napisać inny pracownik, co wpłynęło na dezorganizację porządku pracy u strony pozwanej;

3) niezastosowanie przez Sąd I instancji przy rozpoznaniu niniejszej sprawy art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych i przyjęcie, iż w niniejszej sprawie nie jest konieczne przedłożenie przez organizację związkową uchwały wskazującej imiennie osoby objęte ochroną, podczas gdy jedynie imiennie wskazani w uchwale członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej korzystają z gwarancji trwałości stosunku pracy.

II. naruszenie prawa procesowego - art. 233 kpc poprzez niedokonanie wszechstronnego rozważenia wszystkich aspektów przedmiotowej sprawy skutkujące błędem w ustaleniach faktycznych polegające na przyjęciu, iż w niniejszej sprawie należy ocenić jedynie ostatnią poprawioną przez powódkę opinię z dnia 19.03.2012r., podczas gdy kara nałożona została przez pracodawcę w związku z kilkukrotnie dokonywanymi poprawkami opinii przez powódkę.

Skarżąca wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W odpowiedzi na apelację powódka wносиła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy uchylił nałożoną na powódkę karę porządkową nagany uznając, że strona pozwana popełniła uchybienie formalne – brak konsultacji z organizacją związkową decyzji w sprawie rozpatrzenia sprzeciwu powódki od tej kary, a nadto że wskazane w pisemnym zawiadomieniu o ukaraniu uchybienie nie wyczerpywało przesłanek z art. 108 kp i pracodawca nie zastosował gradacji określonych w tym przepisie kar porządkowych.

W apelacji strona pozwana podnosiła, że nie miała obowiązku konsultacji podjętej decyzji z organizacją związkową (naruszenie przepisów art. 25<sup>1</sup> ust. 2 i 32 ustawy o związkach zawodowych ) oraz że nie miała obowiązku stosowania gradacji kar, i że w sprawie zostały spełnione przesłanki do zastosowania wobec powódki kary porządkowej określone w przepisie art. 108 kp.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne i ocenę Sądu Rejonowego w zakresie uznania, że zarzuty pracodawcy do sposobu napisania przez powódkę opinii o wychowanku K. S., w tym co do niskiego jej poziomu merytorycznego i zawartych w niej błędów gramatycznych, nie świadczą o nieprzestrzeganiu przez nią ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Tego rodzaju zarzuty w istocie podważają - abstrahując od tego, czy są one uzasadnione - kompetencje E. Ż. jako pracownika co do możliwości sporządzania przez nią tego rodzaju opinii. Z tych przyczyn, Sąd Rejonowy słusznie uznał, że okoliczności będące przyczyną ukarania powódki, nie mieściły się w katalogu uchybień z art. 108 k.p i w tym zakresie zawarty w apelacji zarzut naruszenia tego przepisu jest nieuzasadniony. Przepis ten stanowi bowiem, że za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia lub nagany. Wskazać przy tym należy, że rację ma skarżący, iż pracownik może być od razu ukarany naganą, mimo że poprzednio w ogóle nie był karany, jednakże - w ocenie Sądu - działania powódki stanowiące podstawę zastosowania względem niej jakiegokolwiek kary porządkowej nie spełniały przesłanek określonych w cytowanym wyżej przepisie. Nie sposób zakwalifikować go jako nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Pracodawca w uzasadnieniu nałożenia kary porządkowej stwierdził, że uchybienie porządkowi pracy polegało na dezorganizacji pracy spowodowanej koniecznością zlecenia wykonania zadania innemu pracownikowi. W istocie jego przyczyną było niewłaściwe - w ocenie strony pozwanej - wykonanie polecenia pracodawcy, a sprowadzające się do niepoprawnego sporządzenia opinii o wychowanku placówki. Wbrew twierdzeniom skarżącej powódka nie twierdziła, iż nie wiedziała, że opinia będzie przedstawiona w Sądzie, a jedynie, że nie miała świadomości, iż opinia zostanie przesłana do Sądu

bezpośrednio - w wersji przez nią sporządzonej. Jak wynika z zeznań E. Ż., dotychczas sporządzane przez nią opinie o wychowankach, miały w istocie charakter roboczy i po konsultacji z pedagogiem i psychologiem, przed wysłaniem ich z placówki, były przepisywane przez sekretarza. Powódka w związku z tym nie zdawała sobie sprawy z faktu, iż jej wersja opinii będzie wersją bezpośrednio wysłaną do Sądu. Dodatkowo, pracodawca zwracał się do niej o poprawienie napisanej przez nią opinii i trzecia wersja powódki została w przeważającej części poprawiona. Jak wynika z treści przesłuchania dyrektor strony pozwanej – E. C. (k. 143) „trzecia wersja opinii treść miała do przyjęcia, natomiast pojawiły się nowe błędy literowe, np. K. miała, została.” W świetle powyższego, w ocenie Sądu, powyższych uchybień nie sposób uznać za nieprzestrzeganie przez powódkę ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Nie ma też w sprawie dowodów wskazujących na celowość popełniania przez E. Ż. błędów gramatycznych, czy stylistycznych w opinii. W trakcie przesłuchania powódka zwracała uwagę, że miała problemy z komputerem służbowym, który ostatecznie został zabrany do naprawy. Zwracała też uwagę że była przekonana, iż przedstawiona przez nią wersja opinii miała charakter roboczy i będzie poprawiona po konsultacji z psychologiem i pedagogiem.

Niezasadny jest także zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu prawa procesowego – art. 233 kpc . Sąd I instancji dokonując oceny wskazanego w piśmie nakładającym na powódkę karę porządkową nagany słusznie odnosił się do przedłożonej przez nią trzeciej wersji opinii o wychowanku, gdyż to jej treść (ostateczna) była podstawą podjęcia decyzji pracodawcy w przedmiocie nałożenia kary porządkowej. Miał przy tym na względzie całokształt okoliczności składających się na zarzucane powódce nieprawidłowości i w tym zakresie rozważył je w sposób wszechstronny i wystarczający dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy.

Wskazać jednak należy, że Sąd Okręgowy za zasadny uznał zawarty w apelacji zarzut dotyczący dokonania przez Sąd Rejonowy błędnej wykładni art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych – choć ostatecznie, z powodów przedstawionych wyżej, nie miał on wpływu na treść ostatecznego rozstrzygnięcia - poprzez przyjęcie, że zaniechanie przez organizację związkową obowiązku przedstawienia pracodawcy w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po każdym kwartale informacji o liczbie członków organizacji nie wywołuje żadnych skutków, a strona pozwana winna była skonsultować z organizacją związkową wniesiony przez powódkę sprzeciw od nałożonej kary nagany. W tym zakresie Sąd Okręgowy podziela stanowisko wyrażone w apelacji strony pozwanej. Nie budzi wątpliwości, że organizacja związkowa uchybiła obowiązkowi przekazywania kwartalnych sprawozdań o liczbie zrzeszanych przez nią członków i - wbrew stanowisku Sądu I instancji - uchybienie to miało istotny wpływ na obowiązek pracodawcy odnośnie obowiązku konsultacji z organizacją związkową wniesionego przez powódkę sprzeciwu od nałożonej kary nagany. Zwrócić należy uwagę, że (...) /Ś. jest organizacją międzyzakładową. Członek takiej organizacji może korzystać z uprawnień przewidzianych dla członków zakładowej organizacji związkowej (art. 30-33 ustawy o związkach zawodowych ) zgodnie z art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, który stanowi, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1)pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo
- 2)funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji (ust. 1).

W przypadku organizacji międzyzakładowych przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 (...) uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji (art. 34 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych ).

Przepis art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1 ( ust. 2 ).

Jak słusznie wskazała w apelacji strona pozwana, prawnym obowiązkiem związku zawodowego – w świetle powyżej cytowanych przepisów - jest przekazanie pracodawcy prawidłowych, aktualnych i rzetelnych informacji dotyczących pracowników podlegających ochronie tego związku. Sąd Najwyższy w - zasługującym na aprobatę - wyroku z dnia 19 kwietnia 2010r. (sygn. II PK 311/09) wskazał, iż jeżeli pracodawca w określonym terminie (10 dni po zakończeniu kwartału) nie uzyskał informacji wymaganych w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, to ma prawo przyjąć założenie, że od tej daty zakładowej organizacji związkowej nie przysługują jej ustawowe uprawnienia. Tym samym – wobec nieprzedłożenia przez (...) /Ś. – informacji, o której mowa w cytowanym przepisie do dnia 10 kwietnia 2012r. - strona pozwana trafnie uznała, iż u pracodawcy nie działa żadna (międzyzakładowa) organizacja związkowa, która posiada uprawnienia zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zawarł w uzasadnieniu wyroku z dnia 06 października 2011r., (sygn. III PK 17/11) stwierdzając, że „(...) nieprzekazanie tej informacji we wskazanym terminie uprawnia pracodawcę do przyjęcia wniosku, iż istniejąca u niego organizacja związkowa nie spełnia wymagań przewidzianych w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy, a zatem, że nie ma obowiązku współdziałania z nią przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunku pracy, wynikającego z art. 38 k.p. i art. 32 ustawy o związkach zawodowych (...) Od chwili spóźnionego przekazania informacji organizacja związkowa uzyskuje uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 1. Omawiana informacja przekazana przez zakładową organizację związkową już po złożeniu przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, pracownikowi nie ma znaczenia dla prawidłowości tego wypowiedzenia, także wtedy, gdy ta organizacja jest w stanie udowodnić, że zrzesza odpowiednią liczbę członków.(...) Przyjęcie możliwości późniejszego wykazania przez organizację związkową, że zrzesza co najmniej 10 członków czyniłoby zbędnym zapis art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, gdyż znosiłoby praktycznie z organizacji związkowej wynikający z tego przepisu obowiązek przekazania informacji o liczbie członków. Odbywa się to kosztem pracodawcy, który będzie obciążony roszczeniami pracownika z tytułu rozwiązania z nim stosunku pracy, które stało się wadliwe po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu, przy czym wadliwość powstała wskutek niewykonania ustawowego obowiązku przez organizację związkową. Jest to sprzeczne ze wskazaną wyżej funkcją tego obowiązku. 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 ochroną z art. 32 ustawy. Powyższe uwagi dotyczące zakładowej organizacji związkowej odnoszą się odpowiednio do organizacji międzyzakładowej." Podzielając w pełni powyższe stanowisko Sądu Najwyższego, już zatem tylko z tych względów, tj. zaniedbania obowiązku określonego w treści przepisu art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych należało uznać za trafny pogląd strony pozwanej o braku obowiązku rozpatrzenia sprzeciwu od nałożonej na powódkę kary nagany z (...) /Ś.. Jak jednak zaznaczono wyżej nie zmieniało to oceny prawidłowości zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił apelację na podstawie art. 385 kpc nie znajdując podstaw do jego uwzględnienia.

Orzeczenie o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym sąd wydał na podstawie art. art. 98 § 1 i 3 kpc oraz § 11 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.