

POSTANOWIENIE

Dnia 24 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J. B.

przeciwko O. Spółce Akcyjnej z siedzibą w P.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 24 stycznia 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w P.

z dnia 8 września 2017 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Powód J. B. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę i dochodził przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zwrotu wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z 1 lutego 2017 r., sygn. akt IV P (...), przywrócił powoda do pracy w pozwanej – O. Spółce Akcyjnej w P. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 42.429,90 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy - pod warunkiem podjęcia pracy.

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 8 września 2017 r., sygn. akt I PK (...), zmienił wyrok Sądu Rejonowego w P. z 1 lutego 2017 r. w zakresie pkt. II w ten sposób, że obniżył kwotę zasądzoną tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania

bez pracy do 42.300 zł (pkt 1), w pozostałej części oddalając apelację pozwanego (pkt 2).

Pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości. Zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest: 1) art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.) w związku z art. 8 k.p. i art. 30 § 4 k.p. oraz art. 300 k.p. w związku z art. 58 k.c. w związku z art. 83 § 1 k.c., przez ich błędną wykładnię polegającą na nieuprawnionym przyjęciu, że dla skuteczności decyzji pozwanego o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, przyczyny takiego rozwiązania powinny stanowić wyłącznie ciężkie naruszenia przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 38 § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na nieuprawnionym przyjęciu, że dla przeprowadzenia skutecznej konsultacji związkowej dotyczącej zamiaru rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem objętym szczególną ochroną związkową nie jest wystarczające wskazanie przez pracodawcę, w piśmie skierowanym do reprezentującej pracownika organizacji związkowej dotyczącym zamiaru rozwiązania z nim umowy o pracę, jako podstawy prawnej, ogólnej normy art. 38 § 1 k.p., a konieczne jest w takim przypadku wyraźnie przywołanie przepisu art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych; 3) art. 47 k.p. przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że pomimo że powód poczynawszy od 2 listopada 2016 r. podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, przysługuje mu roszczenie o wynagrodzenie w związku z przywróceniem go do pracy na dotychczasowych warunkach za czas pozostawania bez pracy u pozwanego, to jest za okres od 1 kwietnia 2016 r. do dnia wydania wyroku przez Sąd Rejonowy w P., niepomniejszone o świadczenia uzyskane w tym okresie od nowego pracodawcy, co w konsekwencji doprowadziło do nieuzasadnionego zastosowania normy art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47 k.p. i przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach oraz do zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od dnia ustania stosunku pracy do dnia wyrokowania, pomimo równoczesnego podjęcia przez niego zatrudnienia u innego pracodawcy. Skarżący zarzucił również naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 207 § 6 k.p.c. w związku z art. 382

k.p.c. przez nieuzasadnione pominięcie zgłoszonego przez pozwanego w apelacji wniosku dowodowego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentu – trzech zaświadczeń lekarskich powoda za okres od 24 lipca 2015 r. do 4 września 2015 r., podczas gdy wniosek ten nie był spóźniony, jego uwzględnienie nie spowodowałoby żadnej zwłoki w rozpoznaniu niniejszej sprawy w postępowaniu apelacyjnym, a brak przeprowadzenia tego dowodu doprowadził do nieuzasadnionego pominięcia przez Sąd drugiej instancji istotnych okoliczności związanych z wyłącznie doraźnym i niezwiązanym z działalnością związkową charakterem przyznania powodowi szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, niezasługującym tym samym na ochronę prawną.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do oceny: 1) czy dla skuteczności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem objętym szczególną ochroną związkową umowy o pracę za wypowiedzeniem, przyczyny takiego rozwiązania powinny stanowić wyłącznie ciężkie naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków pracowniczych czy też wystarczające dla wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę jest istnienie rzeczywistych, konkretnych i usprawiedliwionych przyczyn uzasadniających takie wypowiedzenie, nawet bez ich ciężkiego charakteru, byleby tylko miały one związek z nienależytą jakością wykonywanej przez pracownika pracy oraz nie były związane z działalnością związkową tegoż pracownika; 2) czy dla przeprowadzenia skutecznej konsultacji związkowej dotyczącej zamiaru rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie związkowej konieczne jest powołanie się przez pracodawcę w piśmie skierowanym do organizacji związkowej dotyczącym zamiaru rozwiązania umowy o pracę na przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych czy też dla spełnienia celu przyświecającego powyższej regulacji, tj. uzyskania odpowiedniego stanowiska organizacji związkowej możliwe jest wskazanie w takim piśmie pracodawcy skierowanym do organizacji związkowej przepisu art. 38 § 1 k.p., bądź też nieprzywoływanie w nim żadnej konkretnej podstawy prawnej, w szczególności w sytuacji, w której pracodawca w sposób wyczerpujący przedstawił organizacji związkowej okoliczności faktyczne leżące u podstaw konsultowanego przez niego

zamiaru rozwiązania stosunku pracy, względnie gdy przyczyny stanowiące podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę stanowiły uprzednio przedmiot konsultacji związkowej przy piśmie pracodawcy przesłanym do organizacji związkowej kilka tygodni wcześniej, kiedy to pracownik ten nie został jeszcze objęty szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy; 3) czy w przypadku przywrócenia do pracy pracownika objętego szczególną ochroną związkową, należne mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy u dotychczasowego pracodawcy powinno obejmować również okres, w którym pracownik ten został w toku procesu zatrudniony u innego pracodawcy (a zatem nie pozostawał w gotowości do świadczenia pracy na rzecz dotychczasowego pracodawcy) i pobierał wynagrodzenie z tytułu tego zatrudnienia, czy też należne pracownikowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno obejmować wyłącznie okres faktycznego pozostawania przez niego bez jakiegokolwiek zatrudnienia lub praw do świadczeń zasiłkowych, emerytalnych lub rentowych, a tym samym świadczenia te powinny pomniejszać wynagrodzenie zasądzone pracownikowi za okres pozostawania bez pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien zatem wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 maja 2015 r., II PK 39/15, LEX nr 2021948).

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, twierdząc, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne.

Jeżeli chodzi o przesłankę przedsądu określoną w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. (występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego), to, uwzględniając

orzecznictwo Sądu Najwyższego, zagadnienie prawne, aby uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinno zostać sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy, wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń; nie można bowiem rozpatrywać kwestii prawnej oderwanej od wyjaśnionego w sprawie stanu faktycznego (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z 3 listopada 2010 r., II UK 56/10, LEX nr 1607502). Tym samym nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego uzasadniającego przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania problem prawny, którego wyjaśnienie nie miałoby znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 26 września 2005 r., II PK 98/2005, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 243; z 19 września 2013 r., LEX nr 1555051). Ponadto zagadnienie powinno być istotne, to znaczy dotyczyć kwestii prawnych budzących rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości; istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). Tym samym w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 17 marca 2015 r., LEX nr 1661934).

Wskazane przez skarżącą problemy prawne nie stanowią istotnych zagadnień prawnych w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. i nie uzasadniają przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Odnosnie do zagadnień nr 1 i 2 wymienionych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, zagadnienia te zostały sformułowane bez uwzględnienia podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku. Analiza uzasadnienia zaskarżonego wyroku wskazuje, że Sąd uznał, że uchybienia wskazane jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 28 grudnia 2015 r. nie były przez powoda zawinione, wynikały z ówczesnego sposobu organizacji pracy dyspozytorów u pozwanej Spółki i zakresu przydzielonych zadań, w konsekwencji nie uzasadniały wypowiedzenia. Taka ocena prawna (że wypowiedzenie jest nieuzasadnione) uzasadnia roszczenie pracownika z art. 45 § 1 k.p. – bez względu

na objęcie go szczególną ochroną trwałości stosunku pracy jako działacza związkowego. Tym samym w sprawie nie występuje problem oceny, czy można rozwiązać z pracownikiem objętym szczególną ochroną związkową umowę o pracę za wypowiedzeniem nie tylko wtedy, gdy dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale też wtedy, gdy istniały „rzeczywiste, konkretne i usprawiedliwione przyczyny uzasadniających takie wypowiedzenie, nawet bez ich ciężkiego charakteru, byleby tylko miały one związek z nienależytą jakością wykonywanej przez pracownika pracy oraz nie były związane z działalnością związkową tegoż pracownika”. Z przedstawionych wyżej powodów określenie wymaganej treści pisma pracodawcy o wyrażenie przez organizację związkową zgody na wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związkowemu również nie ma wpływu na wynik sprawy. Co więcej, z punktu widzenia zakazu wynikającego z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych istotne jest to, czy zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związkowemu. Z ustaleń faktycznych wynika, że takiej zgody nie udzielono, a to oznacza złamanie wskazanego przepisu ustawy o związkach zawodowych.

Dodatkowo wskazać należy na utrwalone stanowisko Sądu Najwyższego, że w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34 oraz z 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203 i powołany wyżej wyrok z 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07). Natomiast nie jest dopuszczalne pozbawienie pracownika w oparciu o art. 8 k.p. zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń w sytuacji, gdy wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko dokonano z naruszeniem prawa (bez zgody zarządu związku zawodowego), ale także przy braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (por. wyroki Sądu

Najwyższego z 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06, LEX nr 898861; z 28 czerwca 2016 r., II PK 155/15, LEX nr 2112310).

Jeżeli chodzi o problem prawny ujęty w punkcie 3. wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, to problem ten został rozstrzygnięty w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy stwierdził, że wynagrodzenie uzyskane przez pracownika u innego pracodawcy nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia gwarancyjnego przysługującego na podstawie art. 47 k.p. za czas pozostawania bez pracy; chodzi bowiem o pozostawanie bez pracy tylko u tego pracodawcy, który wypowiedział umowę o pracę (wyroki Sądu Najwyższego z 12 września 2012 r., II PK 45/12, LEX nr 1243023; z 11 maja 2005 r., III PK 38/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 377; z 9 maja 2017 r., II PK 68/16, LEX nr 2312018). Skarżący nie wskazał żadnych argumentów prawnych przemawiających za zmianą tego stanowiska. W konsekwencji problem prawny sformułowany w punkcie 3. wniosku nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.).

Z powyższych przyczyn, na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.