

POSTANOWIENIE

Dnia 17 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa D. W.
przeciwko Urzędowi w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 czerwca 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 13 września 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego;**
- 3. zasądza od Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w W.)
na rzecz r.pr. M. K. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł powiększoną o
stawkę podatku VAT tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej
udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 13 września 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...) Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację powódki D. W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 1 lutego 2018 r., sygn. akt VIII P (...), którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o przywrócenie do pracy wniesione przeciwko Urzędowi w W.

D. W. pozwem z 11 kwietnia 2014 r. wniosła o ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez Urząd Miasta W. było nieprawdziwe i nieuzasadnione, zasądzenie od pracodawcy kwoty 14.844 zł wraz z ustawowymi

odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a także zasądzenie kosztów procesu.

Urząd Miasta W. wniósł o oddalenie powództwa i o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 1 lutego 2018 r., sygn. akt VIII (...) oddalił powództwo oraz nie obciążył D. W. kosztami procesu.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją powódka, zarzucając mu naruszenie art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.; art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych; art. 2 pkt 2 i pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (Dz.U. z 2003 r., nr 90 poz. 844); art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika; przepisów ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 i 3 k.p.c.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji stwierdził, że podlega ona oddaleniu jako bezzasadna.

Sąd odwoławczy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i uznał, że nieuzasadniony był zarzut powódki, iż likwidacja jej stanowiska pracy miała jedynie charakter pozorny. Powyższe powódka wywodziła z zeznań świadka R. P. , który wskazał wprawdzie, że uzyskał informacje, iż istniała konieczność rozwiązania umowy z dwoma pracownikami, to jednak świadek nie wskazywał bynajmniej, aby reorganizacja mająca miejsce u pozwanego była pozorna. Wobec czego twierdzenia powódki pozostają bezprzedmiotowe.

Uzasadnionych podstaw nie miał również, w ocenie Sądu drugiej instancji, kolejny zarzut powódki, która podnosiła, iż Sąd Rejonowy niezasadnie oddalił wnioski dowodowe z zeznań świadków W. W. , J. S. , D. S. oraz M. W. . Świadkowie ci, jak wynika z treści pozwu, zostali powołani na okoliczność ustalenia praktyk mających miejsce u pozwanego w zakresie zwalniania z pracy „niewygodnych pracowników”. Powódka bynajmniej nie podnosiła, że świadkowie

mają jakąkolwiek wiedzę o sytuacji powódki, a jedynie mieli składać zeznania na okoliczności związane z ich pracą i sytuacją pracowniczą. Wobec powyższego przeprowadzenie dowodów z zeznań wnioskowanych w apelacji świadków pozostawało zbędne. Przedmiotem dowodu są bowiem fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.). Z kolei wskazani świadkowie nie zostali powołani na okoliczności mające istotne znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w kontekście prawdziwości przyczyny wypowiedzenia. Sąd Okręgowy wskazuje również, że niezasadny jest wniosek powódki o przeprowadzenie w toku postępowania apelacyjnego, dowodu z zeznań świadków na okoliczność nierzeczywistości przyczyn wypowiedzenia oraz nieprawidłowego zastosowania kryterium doboru. Świadkowie W. W., J. S., D. S. oraz M. W. zostali zawnioskowani na okoliczności inne niż w treści apelacji, a zatem wniosek powódki z tej przyczyny jest bezzasadny.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w niniejszej sprawie zarzut podniesiony przez apelującą w stosunku do oceny dowodów z zeznań świadków sprowadzał się w głównej mierze właśnie do zaakcentowania relacji pracowniczych łączących ich pozwanym, co miałoby wpłynąć na korzystną dla niej treść ich zeznań. W tym stanie rzeczy niezasadną jawiłaby się odmowa przyznania wiarygodności zeznaniom świadków – pracowników pozwanego - ze względu na ich dalsze zatrudnienie u pozwanego. Tym bardziej, iż całkowicie naturalnym wydaje się stan rzeczy, w którym o codziennej pracy powódki oraz reorganizacji mającej miejsce u pozwanego, najlepiej opowiedzieć mogą inni współpracownicy. Istotniejszą kwestią jest jednak trafnie dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena, że zeznania zawnioskowanych świadków cechuje spójność, logiczność, konsekwencja, a nadto, korespondują one ze sobą nawzajem.

Sąd drugiej instancji uznał, że w przedmiotowej sprawie likwidacja stanowiska pracy powódki była prawdziwa. Potwierdziły ją niebudzące żadnych wątpliwości dokumenty w postaci zarządzenia nr (...) oraz pisma pozwanego z 11 września 2013 r. Wprawdzie powódka podnosiła, że likwidacja jej stanowiska pracy była pozorna, to jednak z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, iż na miejsce powódki nie został zatrudniony nowy pracownik, a jej obowiązki zostały

rozdzielone między innych pracowników pozwanego. Wobec czego nie sposób jest uznać, aby likwidacja stanowiska pracy powódki miała jedynie pozorny charakter.

Powódka podnosiła także, że pozwany rozwiązując z nią umowę o pracę nie wskazał jej kryteriów doboru jej do zwolnienia. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, że likwidacja konkretnego stanowiska pracy, spowodowana zmianą struktury organizacyjnej zakładu pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku, bez potrzeby oceny przez pracodawcę przymiotów zawodowych tego pracownika oraz porównywania z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje tylko wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracownika, z którym zostanie zakończony stosunek pracy. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2016 r., I PK 30/16, Legalis). W przedmiotowej sprawie powódka pracowała w wydziale administracyjno-gospodarczym na wieloosobowym stanowisku pracy ds. obsługi organizacyjno-biurowej, jako główny specjalista (stanowisko urzędnicze). W jednostce powódki pracowała również A. M., która zajmowała stanowisko sekretarki (stanowisko pomocnicze). Z powyższego wynika zatem, że nie było analogicznego stanowiska pracy do stanowiska zajmowanego przez powódkę. Wprawdzie A. M. wykonywała podobne do powódki obowiązki, to jednak jej stanowisko pracy było niżej w hierarchii zatrudnienia, a dodatkowo było stanowiskiem pomocniczym, a nie urzędniczym, jak stanowisko zajmowane przez powódkę. W konsekwencji nie istniał po stronie pracodawcy obowiązek wskazania powódce kryteriów doboru powódki do zwolnienia, gdyż u pozwanego nie było stanowiska analogicznego do stanowiska zajmowanego przez powódkę.

Bezzasadny okazał się w ocenie Sądu Okręgowego zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Wprawdzie 21 lutego

2014 r. Komisja Międzyzakładowa nr (...) NSZZ „S.” podjął uchwałę o objęciu powódki szczególną ochroną związkową, jednak nie upoważnił jej do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Jak z kolei wynika z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych 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 orzecznictwa Sądu Najwyższego, które podziela również Sąd odwoławczy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, osobą wskazaną (imiennie) pracodawcy może być w pierwszej kolejności członek zarządu zakładowej organizacji związkowej, który jako osoba chroniona w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych - poza wykazaniem członkostwa w zarządzie - nie potrzebuje odrębnego umocowania do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Możliwe jest też wskazanie jako podlegającego ochronie innego działacza zrzeszonego w organizacji zakładowej, niebędącego członkiem jej zarządu, ale pod warunkiem, że legitymuje się stosownym upoważnieniem do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. *A contrario*, członek zakładowej organizacji związkowej niebędący członkiem jej zarządu może zostać imiennie wskazany jako korzystający z ochrony związkowej z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy tylko wówczas, gdy jest upoważniony do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy, bez względu na zakres tego upoważnienia. Inaczej mówiąc, nie może być wskazany jako korzystający z ochrony związkowej (nie dochodzi do skutecznego ustanowienia tej ochrony) członek zakładowej organizacji związkowej niebędący członkiem jej zarządu, jeśli nie jest on upoważniony do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2016 r., III PK 59/15, Legalis). Z kolei w niniejszej sprawie powódka nie piastowała w związku zawodowym żądanej funkcji oraz nie posiadała upoważnienia do wykonywania w imieniu związku czynności z zakresu prawa pracy. Wobec czego objęcie powódki ochroną było nieskuteczne.

Nieuzasadniony był również zarzut naruszenia przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej, w ten sposób, że pozwany nie był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, który uległ w pracy wypadkowi przy pracy i stał się osobą niepełnosprawną. Żaden z przepisów prawa pracy nie przewiduje bowiem ochrony, na którą powołuje się powódka.

Sąd Okręgowy uznał, że bezprzedmiotowy był również zarzuty dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 2 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z przepisu tego wynika, że pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Z kolei ze zwolnieniem grupowym mamy do czynienia, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. Z kolei w niniejszej sprawie pracodawca nie przeprowadzał zwolnień grupowych, a zwolnienia indywidualne o których mowa w art. 10 ust. 1 ww. ustawy, wobec czego pozwany nie miał obowiązku przeprowadzenia konsultacji.

Uzasadnionych podstaw nie miał również zarzut, w którym powódka podnosiła, iż pracodawca po zwolnieniu jej z przyczyn niedotyczących pracownika, powinien jej następnie zaproponować zatrudnienie w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej. W tym kontekście jeśli powódka uważa, że pracodawca powinien w myśl art. 9 ustawy zaproponować jej zatrudnienie, powinna ona wystąpić z powództwem w tej kwestii. Natomiast zarzut w tym zakresie w niniejszym postępowaniu, nie może odnieść zamierzonego skutku.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła powódka skargą kasacyjną w części co do punktu 1. wyroku.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 (występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego) k.p.c.

Wskazano, że w sprawie występują następujące zagadnienia prawne:

1) Czy pracodawca posiadający wątpliwości co do zakresu ochrony pracownika, czy też będący przeświadczony o jej istnieniu, powinien wstrzymać się z wypowiedzeniem umowy o pracę do czasu zajęcia stanowiska w tej sprawie przez odpowiedni organ organizacji związkowej. W konsekwencji, czy w sytuacji, gdy pracodawca wypowie umowę o pracę bez uzyskania takiego stanowiska, dokonuje czynności przedwczesnej, a zatem naruszającej normę ochronną w której skład wchodzi przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

2) Czy w sytuacji, gdy:

I) Pracownica - z uwagi na prowadzoną dotychczasową działalność - jest uznawana na mocy uchwały z dnia 21 lutego 2014 r. Komisji Międzyzakładowej nr (...) NSZZ „S. (dalej jako: „KM”) za osobę podlegającą szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy;

II) Pracodawca bez zgody KM wypowiada umowę o pracę w sytuacji, gdy:

a) uznając - nawet po dniu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę – istnienie potrzeby uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie umowy o pracę; oraz

b) znając gotowość KM do zajęcia stanowiska w tej sprawie - nie czeka z dokonaniem wypowiedzenia na to stanowisko/uchwałę KM;

można uznać, że pozwany pracodawca naruszył przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy, nawet jakby w postępowaniu przed Sądem Pracy ustalono, że powódka nie posiadała formalnego umocowania do reprezentowania KM.

3) Czy - pomimo późniejszego ustalenia braku formalnego umocowania powódki do reprezentowania KM - za naruszającego przepisy o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy można uznać pracodawcę, który będąc przeświadczony o potrzebie uzyskania zgody KM na wypowiedzenie umowy o pracę - od uzyskania tej zgody świadomie odstępuje.

4) Czy Sąd drugiej instancji rozpoznając apelację uznając, że pracownik nie podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy zobowiązany jest do oceny,

czy pracodawca zachował przesłanki konsultacji związkowej określonej w art. 38 k.p. - zwłaszcza jeżeli dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, że pomiędzy konsultacją związkową, a wypowiedzeniem umowy o pracę upłynął znaczący okres czasu?

5) Czy można uznać, że pozwany pracodawca naruszył postanowienia ochronne wynikające z art. 38 § 1 - 5 k.p. jeżeli pomiędzy dniem wystąpienia do KM w kwestii konsultacji przyczyny wypowiedzenia, a dniem wypowiedzenia umowy o pracę nastąpiły takie okoliczności wynikające z akt sprawy, jak:

- a) Negatywna opinia KM dotycząca przyczyny wypowiedzenia;
- b) 6 miesięczna niezdolność do pracy z tytułu choroby;
- c) Objęcie powódki zakresem podmiotowym uchwały z dnia 21 lutego 2014 roku dotyczącej szczególnej ochrony trwałości jej stosunku pracy;
- d) Istnienie propozycji pracy na innym stanowisku, co mogło zmienić charakter pierwotnych zmian organizacyjnych;
- e) Okoliczność, że pozwany pracodawca po zakończeniu zwolnienia chorobowego wydał powódce skierowanie na badania profilaktyczne na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy.

6) Czy pominięcie w treści uzasadnienia Wyroku Sądu drugiej instancji rozważań w zakresie wskazanym w pkt. 1) i 2), w okolicznościach tej sprawy, stanowi naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik postępowania?

7) Czy w sytuacji, gdy w postępowaniu strona powodowa wskazuje na okoliczności i kryteria dyskryminujące (działalność związkowa oraz korzystanie z uprawnień dotyczących uzyskanego stopnia niepełnosprawności) należało dokonać takiej wykładni przepisów prawa materialnego, w oparciu o którą w pierwszej kolejności dla weryfikacji prawidłowości przyczyny wypowiedzenia byłoby niezbędne ustalenie:

I) Czy uciążliwości dla pozwanego pracodawcy wynikające z działalności związkowej powódki oraz korzystania przez nią z uprawnień dotyczących niepełnosprawności nie były podstawowym czynnikiem warunkującym intencję rozwiązania z nią umowy o pracę?

II) W konsekwencji kwestii wskazanej w pkt. I - czy przeprowadzona likwidacja stanowiska pracy nie była jedynie środkiem do realizacji celu w oparciu o kryteria dyskryminujące, a nie samoistną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o:

1. wydanie postanowienia w przedmiocie odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego Urzędu m. W. kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu kasacyjnym w dalszej kolejności, w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, o:
3. oddalenie skargi kasacyjnej,
4. zasądzenie od powódki na rzecz Urzędu m. W. kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Zagadnienia prawne sformułowane w skardze kasacyjnej przez stronę powodową nie kwalifikują się do przyjęcia do rozpoznania. Przede wszystkim wskazać należy, że zagadnienia dotyczące kwestii dyskryminacyjnych nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W stanie faktycznym dotyczącym powódki nie stwierdzono bowiem jakichkolwiek przesłanek mogących świadczyć o dyskryminacji, również strona powodowa nie powoływała się na dyskryminację ze strony pracodawcy, zatem rozstrzyganie tych kwestii pozostaje bez jakiegokolwiek wpływu na treść orzeczenia w niniejszej sprawie.

Ponadto, formułując wskazane powyżej zagadnienia prawne, jak również zagadnienia dotyczące wykładni i stosowania art. 38 k.p. strona skarżąca zmierza jedynie do podważenia oceny stanu faktycznego i materiału dowodowego dokonanej przez Sąd drugiej instancji. Wskazać bowiem należy, że w treści zaskarżonego orzeczenia wprost wskazano, że pracodawca dopełnił procedury określonej w art. 38 k.p. Warto przy tym zwrócić uwagę, że wskazane problemy dotyczące stosowania art. 38 k.p. były przedmiotem orzecznictwa Sądu Najwyższego, który wyraził tezę, zgodnie z którą w razie skorzystania przez pracownika z długotrwałego zwolnienia lekarskiego, po uzyskaniu od reprezentującej go organizacji związkowej informacji o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę, pracodawca nie ma obowiązku ponowienia konsultacji zamiaru wypowiedzenia, które zostało oparte na tych samych rodzajowo, nadal aktualnych i wcześniej skonsultowanych przyczynach wypowiedzenia, które nie uległy zmianie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1995 r., I PRN 25/95, OSNP 1996 nr 4, poz. 60 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2012 r., I PK 212/11, LEX nr 1232520).

Podobnie zostały już rozstrzygnięte w orzecznictwie Sądu Najwyższego zagadnienia związane ze szczególną ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę określone w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, na które powoływała się strona skarżąca. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że uprawnienie do korzystania przez działacza niebędącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy określonej w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, nie wynika z samego imiennego wskazania działacza jako podlegającego ochronie, lecz także z posiadania

umocowania do reprezentowania związku. Nie można więc pracodawcy odmówić prawa kontroli, czy informacja o osobach chronionych (otrzymana od zarządu zakładowej organizacji związkowej), została oparta na rzeczywistych przesłankach. Pracodawca ponosi jednak ryzyko błędu, jeśli po otrzymaniu imiennej listy działaczy chronionych, kwestionuje prawdziwość (skuteczność) upoważnienia do działania w imieniu związku przysługującego osobie wymienionej na tej liście i następnie rozwiąże z nią stosunek pracy. Nie można bowiem wykluczyć, że po rozwiązaniu stosunku pracy, imiennie wskazany jako podlegający ochronie pracownik-działacz związkowy, wykaże istnienie umocowania do działania w imieniu związku, nawet dopiero w toku postępowania sądowego. Jeśli więc pracodawca chce uniknąć takiego ryzyka, to w razie powzięcia wątpliwości, czy pracownik imiennie wskazany przez związek jako osoba chroniona, rzeczywiście dysponuje upoważnieniem do reprezentowania tego związku, powinien niezwłocznie podjąć odpowiednie działania (np. konsultując się z organami związkowymi wyższego szczebla) w celu usunięcia stanu niepewności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2016 r., III PK 59/15, OSNP 2017 nr 8, poz. 94). Należy przy tym zauważyć, że jeżeli pracodawca podejmuje takie ryzyko i nie sprawdza, czy wskazany pracownik, objęty szczególną ochroną posiada umocowanie do reprezentowania organizacji związkowej, to nie oznacza automatycznie, że narusza art. 32 ust. 1 u.z.z., bowiem pracodawca musi się jedynie liczyć z tym, że może okazać się, że umocowanie takie pracownik jednak posiada.

Powyższe przykłady z orzecznictwa Sądu Najwyższego pozwalają udzielić odpowiedzi na wszystkie wątpliwości interpretacyjne podniesione przez stronę skarżącą i sprawiają, że przyjęcie skargi kasacyjnej w niniejszej sprawie byłoby bezpodstawne.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów ma swoje oparcie w art. 102 k.p.c. przy uwzględnieniu sytuacji materialnej powódki. Zwrot kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu przyznano na podstawie § 16 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów

nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. 2016 r., poz. 1715).