

Sygn. akt II PK 18/17

POSTANOWIENIE

Dnia 6 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa A.G.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 grudnia 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 22 czerwca 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z dnia 22 czerwca 2016 r. zmieniono wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 15 grudnia 2014 r., w jego punkcie 2 i 3 w ten sposób, że zasądzono od P. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz A.G. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od dnia 1 lutego 2013 r. do dnia 31 października 2014 r., przyjmując, że miesięcznie wynagrodzenie wynosi 24.165,09 zł, pod warunkiem zgłoszenia gotowości podjęcia pracy w terminie do dnia 29 czerwca 2016 r. Ponadto wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z dnia 22 czerwca 2016 r. oddalono apelację pozwanego i zasądzano od P. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz A.G. kwotę 14.612 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu zastępstwa prawnego.

W sprawie ustalono, że A.G. był pracownikiem P. S.A. w W. od dnia 20 grudnia 1989 r. Od dnia 10 maja 2006 r. świadczył na rzecz pozwanego pracę na

stanowisku pilota - kapitana w ramach umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pismem z dnia 1 grudnia 2011 r. Z. S.A. poinformował pozwanego, że zgodnie z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ochronie podlega również A.G.. Natomiast uchwałą z dnia 16 kwietnia 2012 r. zarząd Z. S.A. przyjął, że szczególną ochroną o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych objęty jest powód - od dnia podjęcia uchwały do dnia zakończenia trwania kadencji w zarządzie.

Oświadczeniem z dnia 18 września 2012 r. (doręczonym pracownikowi trzy dni później) pozwany wypowiedział A.G. umowę o pracę. Jako przyczyny wskazał: 1) nieprzestrzeganie przez pracownika zasad współżycia społecznego; 2) naruszanie przez pracownika dobrego imienia pracodawcy oraz brak lojalności ze strony pracownika względem pracodawcy; 3) nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego w zakładzie pracy porządku w zakresie korzystania z poczty elektronicznej tj. naruszanie „podstawowych zasad bezpieczeństwa dotyczących korzystania z Internetu i poczty elektronicznej” w ramach „Polityki Bezpieczeństwa Informacji P. S.A.” Pismem z dnia 25 września 2012 r. Z. S.A. poinformował pozwanego, że nie zgadza się z zarzutami pracodawcy stawianymi powodowi i nie wyraża zgody na wypowiedzenie mu umowy o pracę podnosząc, iż jego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie stosownie do ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego przyjął, że w uchwale z 16 kwietnia 2012 r. A.G. - członek związku - był jedyną osobą imiennie wskazaną, wobec tego wskazanie w rozumieniu art. 32 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych było prawidłowe, a poinformowanie pracodawcy o objęciu powoda gwarancją zatrudnienia skuteczne. Ponadto, powód jako członek zarządu związku nie miał obowiązku doręczyć pracodawcy przedmiotowej uchwały, a zapoznanie się pracodawcy z jej treścią nie może mieć wpływu na ustalenie początku okresu, za który zostało powodowi zasądzone wynagrodzenie. Tym samym Sąd odwoławczy uznał, że powód podlegał szczególnej ochronie, a zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wymiarze większym niż 1 miesiąc było zasadne.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wywiodła strona pozwana, zaskarżając go w całości, wskazując na naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: art. 32 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie; art. 32 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych w związku z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu; art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych; art. 45 § 1 k.p.; art. 47 zd. 2 k.p.; art. 8 k.p.

Mając powyższe na uwadze, domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W., w całości oraz orzeczenia co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji pozwanego w całości, tj. zmianę wyroku sądu I instancji i oddalenie powództwa, oraz zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. tj. występowanie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego skuteczności objęcia szczególną ochroną stosunku pracy, po powiadomieniu pracodawcy z rażącym naruszeniem terminu, o którym mowa w § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski. Ponadto skarżący sugeruje, że Sąd Najwyższy powinien także rozważyć zmianę poglądów, dotyczących wymogów, jakie powinna spełniać informacja związku zawodowego, o której mowa w § 2 ust. 1 rozporządzenia w

szczegółności, że powinna zawierać informację o czasie, na który została przez związek podjęta szczególna ochrona stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania. Na wstępie warto podkreślić, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem powszechnym trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Zgodnie z takim modelem skargi kasacyjnej jej rozpoznanie następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c. W konsekwencji tego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. wśród istotnych wymagań skargi kasacyjnej ustawodawca wymienił obowiązek złożenia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wymóg ten wiąże się z tzw. przedsądem, polegającym m.in. na możliwości odmowy przez Sąd Najwyższy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), a jego spełnienie powinno przybrać postać wyodrębnionego wyводу prawnego, w którym skarżący wykaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadnieniu, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek.

Skarga kasacyjna jest jednak szczególnym środkiem zaskarżenia, realizującym przede wszystkim interes publiczny, polegający na usuwaniu rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych oraz na wspomaganiu rozwoju prawa, zatem uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powinno koncentrować się na wykazaniu, iż takie okoliczności w sprawie zachodzą (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 31 stycznia 2008 r., II UK 246/07, LEX nr 449007; z dnia 10 marca 2008 r., III UK 4/08, LEX nr 459291; z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 404134 i z dnia 19 czerwca 2008 r., II UZ 18/08, LEX nr 406392).

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do

rozpoznania, gdy 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.

W razie powołania tej przesłanki przedsądu, jaką jest występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, obowiązkiem skarżącego jest wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Sformułowanie zagadnienia powinno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencki i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, przez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego. Nie każde więc orzeczenie, nawet błędnie wydane, zasługuje na kontrolę w postępowaniu kasacyjnym (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 18 marca 2004 r., I PK 620/03, LEX nr 513011; z dnia 8 lipca 2004 r., II PK 71/04, LEX nr 375715 i z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Nie spełnia określonego w art. 398⁹ § 1 k.p.c. wymagania sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w sposób ogólny i nieprecyzyjny, a zwłaszcza ograniczenie się do samego postawienia pytania, bez odniesienia się do problemów interpretacyjnych przepisów (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451 i z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że skarga kasacyjna w zakresie wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania oraz jego uzasadnienia nie spełnia wymagań stawianych temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze

rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467 i z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy przyjął, że pracodawca dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, naruszył przepisy o wypowiedzaniu tych umów, albowiem uczynił to wbrew regulacji z 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, dalej jako ustawa o związkach zawodowych), a jednocześnie nie istniały przesłanki pozwalające uznać, aby objęcie powoda ochroną mogłoby zostać ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej 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. W przypadku, gdy właściwy organ nie dokona takiego wskazania, ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 przysługuje – w okresie do dokonania wskazania – przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych).

Ochrona (skutecznie) udzielona działaczowi związkowemu w powyższym trybie przysługuje przez czas określony uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej, a po jego upływie dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Na gruncie analizowanej sprawy uchwałą z dnia 16 kwietnia 2012 r. zarząd Z.S.A. przyjął, że szczególną ochroną o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych objęty jest A.G. - od dnia podjęcia uchwały do dnia zakończenia trwania kadencji w zarządzie.

W przypadku zakładowej organizacji związkowej, która posiada przymiot reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., jej zarząd - na podstawie art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych - wskazuje pracodawcy pracowników

podlegających ochronie związkowej, których liczba, nie może przekraczać limitu wyznaczonego ustawowo. W art. 32 ust. 10 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych minister właściwy do spraw pracy został upoważniony do określenia, w drodze rozporządzenia wykonawczego, szczegółowych zasad i trybu wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu. Na tej podstawie Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej wydał rozporządzenie z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz.U. Nr 108, poz. 1013), którego § 2 ust. 1 doprecyzowuje unormowanie zawarte w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych tylko w ten sposób, że wymaga od zarządu (komitetu założycielskiego) zakładowej organizacji związkowej, aby imienne wskazanie pracowników podlegających szczególnej ochronie związkowej nastąpiło w formie pisemnej. Z unormowania tego wynika zatem, że przepis ten nie nakłada na zakładową organizację związkową obowiązku przedkładania pracodawcy samej uchwały, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Ustawa o związkach zawodowych normuje kwestie podmiotu uprawnionego do objęcia gwarancją zatrudnienia działaczy związkowych oraz formę tej czynności, wymagając by dokonał tego aktu zarząd zakładowej organizacji związkowej uchwałą, w której imiennie przedstawi osoby podlegające ochronie. Rozporządzenie z 2003 r. określa zaś zasady i tryb przekazywania pracodawcy informacji o pracownikach podlegających ochronie. Rozporządzenie nie stawia w tym zakresie dodatkowego wymagania, by dołączono do pisma skierowanego do pracodawcy przedmiotową uchwałę. Termin zaś wskazany w § 2 rozporządzenia ma charakter jedynie instrukcyjny, a jego niezachowanie nie wpływa na objęcie ochroną. Takie twierdzenie uzasadnione jest z kilku powodów.

Przepis art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wiąże brak uprawnień zakładowej organizacji związkowej z faktem, że organizacja związkowa

działająca u pracodawcy nie ma co najmniej dziesięciu członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę nakładczą albo funkcjonariuszami. W tym zakresie ustawodawca w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nałożył na wszystkie zakładowe organizacje związkowe obowiązek informacyjny sprowadzający się do periodycznego informowania pracodawcy o liczbie zrzeszonych pracowników i innych osób określonych w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Dopiero zakładowa organizacja związkowa, która nie wypełniła obowiązku informacyjnego ustanowionego w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, nie korzysta z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej do czasu przedstawienia informacji o posiadaniu co najmniej dziesięciu członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę nakładczą albo funkcjonariuszami. Innymi słowy nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12, LEX nr 1274988). Z powyższego wynika, że nie można tożsamego skutku wiązać z niedochowaniem terminu przewidzianego w § 2 rozporządzenia. W konsekwencji, niedochowanie 7-dniowego terminu na dokonanie zmiany we wskazaniu pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie pozbawia tychże szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, którą zostali objęci na mocy uchwały podjętej przez zarząd zakładowej organizacji związkowej. Jak trafnie wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 października 2011 r., III PK 17/11 (LEX nr 1227510), beneficjentami korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień wynikających z art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych są, między innymi, jej działacze korzystający z ochrony przewidzianej w art. 32 tej ustawy.

Z ustaleń faktycznych poczynionych w przedmiotowej sprawie wynika zaś, że pełnomocnik Z. S.A. poinformował pozwanego o objęciu powoda szczególną ochroną w dniach 4 i 19 października 2012 r. Nastąpiło to w formie pisemnej, tj. dnia 4 października 2012 r. w piśmie zawierającym również odpowiedź (brak zgody

na zwolnienie powoda) na pismo pozwanego informującym o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a w dniu 19 października 2012 r. w piśmie zawierającym jedynie informację o objęciu A.G. ochroną na podstawie art. 32 ust. 1 i 6 ustawy o związkach zawodowych. Tym samym został zrealizowany obowiązek imiennego wskazania pracownika podlegającego szczególnej ochronie związkowej.

Należy również pamiętać, że imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej pracowników podlegających szczególnej ochronie jest prawem, a nie obowiązkiem tych organów. W myśl art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych brak takiego wskazania powoduje ten tylko skutek, że szczególnej ochronie, z mocy prawa, podlega wyłącznie jedna osoba, tj. przewodniczący zakładowej organizacji związkowej, a w odniesieniu do komitetu założycielskiego – przewodniczący tego komitetu. Ochrona ta trwa do czasu wykonania uprawnienia do wskazania osób podlegających szczególnej ochronie.

Z przytoczonych regulacji wynikają następujące wnioski. Działaczem związkowym, którego dotyczy ochrona wynikająca z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, może być jedynie osoba wskazana pracodawcy imiennie (z imienia i nazwiska) przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, przy czym zawiadomienie składane pracodawcy w tej kwestii powinno być dokonane w formie pisemnej. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2008 r., II PK 53/08, LEX nr 513005). Z taką sytuacją mamy do czynienia w analizowanej sprawie.

Na marginesie można dodać, że chociaż stosunek pracy działaczy związkowych takich organizacji podlega tylko powszechnej ochronie, to szczególną rolę w ocenie działań pracodawców wobec tej grupy pracowników będzie odgrywać zasada zakazu dyskryminacji z powodu pełnienia funkcji związkowej.

Konkludując, wobec niewykazania istnienia powołanej w skardze kasacyjnej przesłanki przedsądu, z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji.

