

POSTANOWIENIE

Dnia 25 lipca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa W.T.
przeciwko Urzędowi Miejskiemu w T.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 lipca 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w K.
z dnia 26 kwietnia 2016 r., sygn. akt III Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Okręgowego w K. z dnia 26 kwietnia 2016 r. oddalono apelację Urzędu Miejskiego w T. od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 8 grudnia 2015 r., mocą którego W.T. został przywrócony do pracy u pozwanego, tj. w Urzędzie Miejskim w T., na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W sprawie ustalono, że powód od dnia 6 kwietnia 2004 r. był zatrudniony w Urzędzie Miejskim w T. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od dnia 31 grudnia 2004 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca powierzył mu obowiązki głównego specjalisty ds. wdrożenia i utrzymania systemu zarządzania jakością, stanowisko kierownika Wydziału [...], a następnie funkcję pełnomocnika ds. systemu zarządzania jakością.

W.T. jest członkiem Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ [...] przy Starostwie Powiatowym w [...], która działa też w Urzędzie Miejskim w T..

Powód jest objęty szczególną ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz jest upoważniony do reprezentowania tej organizacji związkowej wobec pracodawcy. Pracodawca pismem z dnia 2 kwietnia 2015 r. zwrócił się do MOZ NSZZ [...] o wyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę powodowi, wskazując przyczyny wypowiedzenia. Organizacja związkowa podjęła uchwałę, w której nie wyraziła zgody na wypowiedzenie umowy o pracę powodowi i jednocześnie w dniu 3 kwietnia 2015 r. złożyła umotywowane zastrzeżenia wskazując na bezzasadność podstaw opisanych jako przyczyny wypowiedzenia. W dniu 7 kwietnia 2015 r. W.T. otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Przyczyną uzasadniającą była utrata zaufania.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne. Zaakceptował także w pełni ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. W ocenie Sądu Okręgowego z prawidłowo dokonanej oceny zgromadzonych dowodów Sąd pierwszej instancji poczynił właściwe ustalenia faktyczne, nie naruszając przy tym mających zastosowanie w niniejszej sprawie przepisów prawa materialnego. Pracodawca zaś, 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 o związkach zawodowych, a jednocześnie nie istniały przesłanki pozwalające uznać, aby objęcie powoda ochroną mogłoby zostać ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Dalej Sąd Okręgowy zauważył również, że nie zaistniały w sprawie inne przesłanki, które uzasadniałyby zasądzenie odszkodowania wbrew przywróceniu do pracy. Możliwość taka mogłaby być rozważana, gdyby pracownik dopuścił się szczególnie nagannego zachowania uzasadniającego przekonanie, że przywrócenie go do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W imieniu pozwanego skargę kasacyjną wniósł jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości i zarzucając:

- naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 378 § 1 k.p.c.; art. 382 k.p.c.; art. 477¹ § 2 k.p.c. w zw. z art. 8 k.p.;
- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23

maja 1991 r. o związkach zawodowych; art. 8 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych; art. 45 § 1 i 2 k.p., art. 477¹ k.p.c. w zw. z art. 8 k.p.

Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania został uzasadniony występującym w sprawie istotnym zagadnieniem prawnym, a mianowicie czy istnieje możliwość zastosowania klauzul generalnych z art. 8 k.p. do oceny objęcia pracownika szczególną ochroną związkową jako działania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa w sytuacji istnienia świadomości pracownika co do możliwości wypowiedzenia mu umowy o pracę. Ponadto, czy dla spełnienia wymogu zachowania formy pisemnej informacji zarządu organizacji związkowej, zgodnie z § 2 ust. 1 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 (Dz.U. z 2003 r. Nr 108, poz. 1013), przepisy wymagają złożenia podpisu na dokumencie przez członków zarządu organizacji związkowej zgodnie z zasadami reprezentacji, czy też wystarczy informacja podpisana jedynie przez Przewodniczącego zakładowej komisji związkowej.

Mając na uwadze powyższe zarzuty skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie 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 niniejszej sprawie przesłanka przyjęcia skargi do rozpoznania wynika, zdaniem skarżącego, z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Chodzi o istotne zagadnienie prawne, które autor skargi lokuje w sferze prawa materialnego. Jednakże nie każde zagadnienie prawne wypełnia zakres znaczeniowy terminu „istotne”. Stąd po stronie wnoszącego skargę leży obowiązek przedstawienia argumentacji, z której można odcodować wagę roztrząsanego problemu. Syntetycznie rzecz ujmując, problem powinien być zredagowany w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy, a nadto przedstawiony w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi. W końcu istotne zagadnienie powinno pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, aby udzielenie odpowiedzi na postawione pytanie ułatwiło sądowi odwoławczemu podjęcie decyzji jurysdykcyjnej co do istoty sprawy.

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 orzecznictwie ugruntował się pogląd, zgodnie z którym skarżący, powołując się na wystąpienie w sprawie zagadnienia prawnego, powinien je sformułować, wskazać przepisy prawne, na tle stosowania których ono się wyłoniło, podać argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen, a nadto wykazać, że jego rozwiązane jest istotne nie tylko w rozpoznawanej sprawie, ale także dla praktyki sądowej. Konieczne jest wyjaśnienie, jakie zagadnienie prawne występuje w sprawie i dlaczego jest ono istotne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 2016 r., V CSK 4/16, LEX nr 2110562).

Przedstawione powyżej warunki muszą uwzględniać fakt, że w przedmiotowej sprawie wypowiedział się już Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 marca 2013 r., II PK 208/12 (LEX nr 1388712), zgodnie z którym objęcie pracownika ochroną związkową bezpośrednio po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę z powołaniem się na przyczynę formalnie niezwiązaną z aktywnością związkową pracownika, nie oznacza w każdym przypadku nadużycia prawa do tej ochrony (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 8 k.p.). Ponadto, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę sąd uznał za dokonane bez uzasadnionej przyczyny, nie może być

mowy o nadużyciu przez powoda przysługującej mu ochrony związkowej.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt spornej sprawy, należy podkreślić, że z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sady *a meriti* wynika, że podjęcie przez powoda kroków zmierzających do uzyskania statusu członka organizacji związkowej miało miejsce jeszcze przed przystąpieniem przez pracodawcę do procedury wypowiedzenia umowy o pracę, a wskazana przyczyna wypowiedzenia ma charakter bardzo ogólny. W ocenie Sądów *a meriti* pracodawca obciąża pracownika odpowiedzialnością za funkcjonowanie całego systemu gospodarki odpadami komunalnymi, nie dostrzegając tego, że uczestniczą w nim także inne władze administracyjne miasta, przedsiębiorstwa zajmujące się zbiórką odpadów, czy wreszcie osoby zarządzające nieruchomościami oraz sami mieszkańcy. Ustalone w ten sposób fakty wiążą Sąd Najwyższy na etapie przedsądu.

Słusznie zatem wnioskował Sąd odwoławczy, że jeżeli nie jest sprzeczne z klauzulą z art. 8 k.p. objęcie ochroną związkową pracownika w sytuacji, gdy zostały podjęte przez pracodawcę działania ukierunkowane na wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, to tym bardziej nie narusza art. 8 k.p. objęcie pracownika ochroną związkową w sytuacji, w której pracodawca nie przedsięwziął jeszcze ku temu – tak jak w przedmiotowej sprawie – żadnych działań.

Na marginesie można dodać, że przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi realizację, w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego, sformułowanej w art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 135, dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, podpisanej w Genewie w dniu 23 czerwca 1971 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178 ze zm.) zasady, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem dokonany ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. W judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności

od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (zob. szerzej wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29 i z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58). Trzeba zauważyć, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy. Oddalenie tej treści żądania w oparciu o klauzulę generalną nadużycia prawa lub zasad współżycia społecznego dopuszczalne jest wyjątkowych sytuacjach, które na gruncie rozpoznawanej sprawy nie zachodzą.

Odnosząc się do dalszej części przedstawionego zagadnienia prawnego występującego, zdaniem skarżącego na gruncie analizowanej sprawy, należy podkreślić, że po zmianie przepisów o ochronie szczególnej działaczy związkowych (po 1 lipca 2003 r.) ochrona ta jest uzależniona od zawiadomienia pracodawcy o osobach podlegających ochronie. Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach

zawodowych są to imiennie wskazani uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej jego członkowie lub inni pracownicy będący członkami danej organizacji związkowej, którzy są upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Natomiast zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej imiennie wskazują pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

W wyroku z dnia 5 kwietnia 2016 r., I PK 115/15 (LEX nr 2026224), Sąd Najwyższy orzekł, że wskazanie, o którym stanowi art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oznacza podjęcie stosownej uchwały, natomiast wskazanie z § 2 rozporządzenia 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) oznacza jedynie informację. Pomimo, że oba akty prawne posługują się terminem „wskazania” przepis ten nie wymaga bowiem korelacji z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, gdyż normuje inne zagadnienie.

Ponieważ skarżący nie zdołał wykazać występowania wskazanej we wniosku przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania tj. istnienia nowego, nierozstrzygniętego dotychczas zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

Sąd Najwyższy, mimo złożenia odpowiedzi na skargę kasacyjną, nie orzekł o kosztach procesu. Wynika to z faktu, że strona powodowa domagała się ich przyznania w razie oddalenia skargi kasacyjnej. Tymczasem koszty procesu, jakie mogą powstać w związku z odmową przyjęcia jej do rozpoznania, wymagają stosownego wyodrębnienia i argumentacji odnoszącej się do treści art. 398⁹ § 1 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2014 r., II CSK 77/14, LEX nr 1511117).

