

## POSTANOWIENIE

Dnia 13 listopada 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa M. G.  
przeciwko Domowi Dziecka [...] w P.  
o przywrócenie do pracy,  
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w dniu 13 listopada 2018 r.,  
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego –  
Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.  
z dnia 13 września 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 240 zł  
(dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa  
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. wyrokiem z dnia 13 września 2017 r. oddalił apelację pozwanego Domu Dziecka „[...]” w P. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w P. z dnia 21 listopada 2016 r., przywracającego powódkę M. G. do pracy w pozwanym Domu Dziecka na poprzednie warunki pracy i płacy.

W wyrokach sądów *meriti* przyjęto, że decyzja pozwanego pracodawcy o natychmiastowym rozwiązaniu z powódką stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z przyczyn wskazanych w piśmie z dnia 7 czerwca 2016 r., była

nieuzasadniona, ponieważ zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na uznanie, iż naruszeniu przez powódkę obowiązków pracowniczych można przypisać walor ciężkości (winę umyślną lub rażące niedbalstwo). Ponadto pracodawca rozwiązał umowę o pracę, mimo sprzeciwu organizacji związkowej, która udzieliła powódce ochrony stosownie do art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1608), nie wyrażając zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Nie było przy tym podstaw do uznania, że przywrócenie powódki do pracy stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p., ponieważ jedynie wyjątkowo można odmówić działaczowi związkowemu ochrony, o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, gdy jego zachowanie szczególnie rażąco naruszało obowiązki pracownicze lub przepisy prawa, czego nie można przypisać zachowaniu powódki. Niewątpliwie wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę stanowiły naruszenie przez powódkę jej obowiązków pracowniczych, jak też można zasadnie zarzucić powódce, iż nie zastosowała ona wszystkich możliwych środków, aby zapobiec samowolnemu opuszczeniu placówki przez wychowankę wraz z jej kilkumiesięcznym dzieckiem. Niemniej jednak - zdaniem Sądu Okręgowego - nie ma podstaw do przyjęcia, że powódka sprawując zbyt mały bezpośredni nadzór nad wychowanką uczyniła to umyślnie lub na skutek rażącego niedbalstwa. W świetle utrwalonego orzecznictwa, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ma zaś miejsce wówczas, gdy naruszającemu te obowiązki pracownikowi można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany zaskarżając wyrok w całości i domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W skardze kasacyjnej, opartej na obu podstawach z art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c., zarzucono zaskarżonemu wyrokowi naruszenie:

1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że zachowania powódki wskazane jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie nosiły cech winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, a jedynie „pewnej

lekkomyślności”, co nie daje podstaw do postawienia powódce zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

2) art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 8 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że roszczenie o przywrócenie do pracy zasługiwało na uwzględnienie w sytuacji, gdy powódka dopuściła się szczególnie rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, naruszenie to nie pozostawało w związku z pełnioną przez nią funkcją związkową, a udzielenie jej ochrony działacza związkowego pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego;

3) art. 217 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 381 k.p.c., przez oddalenie wniosku dowodowego zgłoszonego przez skarżącego na rozprawie apelacyjnej w sytuacji, gdy możliwość zgłoszenia tego wniosku powstała dopiero po wniesieniu apelacji, a uwzględnienie wniosku mogło w sposób istotny wpłynąć na ocenę dowodów zebranych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał, że istnieje potrzeba wykładni art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych z uwagi na rozbieżności na tle określenia granic szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych przewidzianej tym przepisem. W znacznej części orzeczeń Sądu Najwyższego zarysował się bowiem pogląd, że ochrona przysługująca działaczom związkowym z mocy tego przepisu nie ma charakteru absolutnego, a celem tej ochrony jest wyłącznie zagwarantowanie działaczom związkowym niezależności w wypełnianiu ich funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Z drugiej strony, istnieje szereg wyroków, w których Sąd Najwyższy przypisuje tej ochronie niemalże absolutny charakter uznając, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy także wtedy, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym. Ponadto w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące określenia początku biegu trzydniowego terminu do wyrażenia przez reprezentującą pracownika organizację związkową opinii, co do przyczyn rozwiązania umowy o pracę, wymienionego w art. 52 § 3 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od skarżącego na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Ponadto dopuszczenie i rozpoznanie skargi kasacyjnej ustrojowo i procesowo jest uzasadnione jedynie w tych sprawach, w których mogą być zrealizowane jej funkcje publicznoprawne. Nie w każdej zatem sprawie, nawet w takiej, w której rozstrzygnięcie oparte jest na błędnej subsumpcji czy wadliwej wykładni prawa, skarga kasacyjna może być przyjęta do rozpoznania. Podkreślenia wymaga, że Sąd Najwyższy nie jest trzecią instancją sądową i nie jest jego rolą korygowanie ewentualnych błędów w zakresie stosowania czy wykładni prawa w każdej indywidualnej sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2016 r., V CSK 143/16, LEX nr 2135552; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, LEX nr 2069457; z dnia 1 grudnia 2015 r., I PK 71/15, LEX nr 2021944).

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz potrzebie wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.).

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na twierdzeniu o istnieniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo iż budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje wyraźnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych, które należy przytoczyć (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 31/18, LEX nr 2508113; z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365). W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2018 r., I CSK 19/2018, LEX nr 2507107). Powołanie się na potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) wymaga też oprócz wykazania, na czym owe wątpliwości polegają, wykazania, że ich rozstrzygnięcie jest istotne z punktu widzenia wyniku postępowania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 568/17, LEX nr 2497704).

Na podstawie powyższych wywodów należy stwierdzić, że przedstawiona przez skarżącego w skardze kasacyjnej „potrzeba wykładni przepisów prawnych” nie spełnia wymogów przewidzianych dla tej przesłanki przedsądu (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). Po pierwsze, przedstawiona w skardze rzekoma rozbieżność, sprowadzona przez skarżącego do przeciwstawienia sobie dwóch stanowisk o bezwzględnym (absolutnym) i względnym zasięgu ochrony działacza związkowego przed zwolnieniem, przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jest oderwana od ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Po drugie, zaznaczyć trzeba, że w orzecznictwie zdaje się przeważać stanowisko, które ochrony z art. 32 ust. 1 ustawy związkowej nie przyjmuje jako absolutnie bezwzględnej i które w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności danej sprawy pozwala nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie na pracy na podstawie art. 8 k.p., nie tylko, gdy zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również w razie rozwiązania za wypowiedzeniem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18

stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88). Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza też w sytuacjach, gdy wypowiedzenie pracownikowi będącemu działaczem związkowym umowy o pracę było uzasadnione (np. ze względu na szczególną naganność zachowania pracownika), lecz naruszało przepisy o szczególnej ochronie działaczy związkowych przed rozwiązaniem stosunku pracy (w związku z nieuzyskaniem zgody na to zarządu zakładowej organizacji związkowej), zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168, z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683, z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 13/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 209, z dnia 1 grudnia 1998 r., I PKN 469/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 51). Zawsze jednak podkreśla się wyjątkowość odmowy udzielenia ochrony działaczowi związkowemu, następującej ze względu na szczególne okoliczności. Z przytoczonych judykatów wynika, że ochrona działacza związkowego przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie ma charakteru bezwzględnego, lecz jest w głównej mierze uzależniona od okoliczności konkretnego stanu faktycznego.

Natomiast do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej upoważnia sąd pracy art. 8 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą

Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, niepubl. czy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2008 r., III CZP 104/08, LEX nr 478177).

Z poczynionych w rozpoznawanej sprawie ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia, którymi Sąd Najwyższy, jest związany (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), wynika, że powódka nie naruszyła w sposób ciężki swoich obowiązków pracowniczych, a więc na wystąpiła jedna z przesłanek uprawniających pracodawcę do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a ponadto skarżący nie dopełnił wymogu uzyskania zgody organizacji związkowej na rozwiązanie z powódką, jako pracownikiem szczególnie chronionym, umowy o pracę. W takich okolicznościach sprawy Sady obu instancji *meriti* uznały, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bez uzyskania zgody organizacji związkowej, otwiera drogę do uwzględnienia żądania pracownika o przywrócenie do pracy, a jednocześnie nie zachodzą podstawy do odmówienia powódce ochrony z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych z powołaniem się na art. 8 k.p. Uznanie takie mieściło się w granicach swobodnej oceny sędziowskiej, a związanie Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia z mocy art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. wyklucza badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2017 r., V CSK 600/16, LEX nr 2401839).

Również druga z powołanych w skardze kasacyjnej przesłanek przedsądu, tj. istotne zagadnienie prawne (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), pozostaje w oderwaniu od ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Sformułowane zagadnienie dotyczy

zasad obliczania terminu określonego w art. 52 § 3 k.p. W myśl tego przepisu pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. W przypadku powódki skarżący zobligowany był jednak uzyskać nie opinię, ale uchwałę zarządu organizacji związkowej, o czym stanowi art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, który nie określa terminu, w jakim zarząd organizacji związkowej powinien podjąć uchwałę o udzieleniu (lub nie) zgody na rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., II PK 38/14, LEX nr 1646022 z glosą aprobowaną J. Żołynskiego i powołane tam orzeczenia). Zgoda taka musi być wyraźna, wyrażona kolegiąlnie i uprzednio. A zatem, skoro upływ terminu z art. 52 § 3 k.p., na tle którego zostało sformułowane zagadnienie prawne nie zastępuje zgody organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym, to rozstrzygnięcie sformułowanego we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zagadnienia prawnego nie ma wpływu na treść wydanego orzeczenia.

Godzi się także zauważyć, że na mocy obowiązującego od dnia 8 września 2016 r. art. 65<sup>1</sup> k.c. do zawiadomienia organizacji związkowej o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy o oświadczeniach woli. A zatem, bieg terminu z art. 52 § 3 k.p. rozpoczyna się z chwilą, gdy zawiadomienie doszło do zarządu organizacji związkowej w taki sposób, że możliwe było zapoznanie się z jego treścią.

Skarżący nie zdołał zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jego skargi, wobec czego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego w myśl art. 98 § 1 k.c.

