

POSTANOWIENIE

Dnia 27 czerwca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa K.G.
przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w [...] o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 27 czerwca 2023 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie z dnia 28 marca 2022 r., sygn. akt VIII Pa 227/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki K.G. na rzecz pozwanego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w [...] kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

(J.C-S.)

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 września 2021 r. Sąd Rejonowy w C. w sprawie z powództwa K.G. przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w [...] o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy w pkt I oddalił powództwo zaś w pkt II zasądził od powódki na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu.

Jak ustalił Sąd I instancji, pismem z dnia 23 października 2017 r. Dyrektor KRUS Oddział Regionalny w [...] zwrócił się do Przewodniczącej Związków Zawodowych Pracowników Rolnictwa w RP Zakładowej Organizacji Związkowej w

OR KRUS w [...], o zajęcie stanowiska w sprawie do dnia 28 października 2017 r., w związku z zamiarem wypowiedzenia pracownicy dotychczasowych warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazano brak możliwości współdziałania z bezpośrednim przełożonym w ramach podporządkowania służbowego, wyrażający się w kwestionowaniu i niewykonywaniu poleceń służbowych bezpośredniego przełożonego, brakiem akceptacji sposobu zarządzania personelem przez Kierownika Referatu, niesumiennym i niestarannym oraz opieszałym wykonywaniem obowiązków pracowniczych, brakiem samodzielności w podejmowaniu decyzji, czego przejawem było regularne wysyłanie bezzasadnych wiadomości mailowych na adres Kierownika Referatu, nieprzestrzeganiem zasad współżycia społecznego oraz Kodeksu Etyki Pracowników, wywołaniem interpersonalnego konfliktu z Kierownikiem Referatu. Wskazano, że po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 lutego 2018 r. miejscem wykonywania pracy będzie Placówka Terenowa KRUS w [...], oraz iż pozostałe warunki umowy o pracę powódki nie podlegają zmianie. Pismem z dnia 27 października 2017 r. Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa RP Zakładowa Organizacja Związkowa w OR KRUS w [...] wyraził sprzeciw wobec wypowiedzenia warunków pracy powódce. Kolejnym pismem Związek Zawodowy OR KRUS w [...] z dnia 7 listopada 2017 r. poinformował pozwanego, że powódka w dniu 7 listopada 2017 r., podczas posiedzenia Zarządu, została na mocy podjętej uchwały objęta ochroną w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd I instancji ustalił nadto, iż Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa RP jest ogólnokrajową organizacją związkową wchodzącą w skład Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Jednostki organizacyjne Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa RP posiadają status zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej, są reprezentatywne w zakresie ustalonym odpowiednimi przepisami kodeksu pracy. Od stycznia 2016 roku istnieje Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w [...] i w momencie jego powstania jego przewodniczącym był I.S. Członkowie związku głosują na walnym zgromadzeniu i wybierają członków zarządu, a następnie przewodniczącego.

Powódka z ramienia związku była upoważniona do reprezentowania organizacji związkowej w stosunku do pracodawcy z uwagi na posiadaną wiedzę co do przepisów bhp i jako jedyna osoba spoza zarządu została objęta ochroną związkową. Pisemnym oświadczeniem doręczonym powódce w dniu 19 grudnia 2017 r. pozwany pracodawca, działając na podstawie art. 42 § 1 k.p., wypowiedział powódce dotychczasowe warunki łączącej strony umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, upływającego z dniem 31 marca 2018 r. Nowe warunki pracy miały obowiązywać powódkę od 1 kwietnia 2018 r.

Na skutek apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego w C. IV Wydział Pracy, Sąd Okręgowy w L. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 marca 2022 r. oddalił apelację i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów postępowania apelacyjnego. Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia przepisów postępowania ani przepisów prawa materialnego skutkujących - zgodnie z żądaniem apelacji - koniecznością uchylecia zaskarżonego wyroku, ani też takich, które przemawiałyby za zmianą tego orzeczenia. Sąd Okręgowy nie dopatrył się również przyczyn nieważności postępowania i przyznał, że Sąd I instancji poczynił w rozpatrywanej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, na podstawie zgromadzonych dowodów, które Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne. W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji nie naruszył przy rozpoznaniu niniejszej sprawy ani przepisów prawa procesowego, jak również przepisów prawa materialnego. Pozwany pracodawca szczegółowo wymienił przyczyny, dla jakich zastosował wobec powódki wypowiedzenie zmieniające, odwołując się do konkretnych zdarzeń, przywołując daty i osoby w nich uczestniczące. Sąd II instancji uznał, że nie doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do wskazania przyczyny wypowiedzenia, konkretnej i zrozumiałej. Nie doszło także do naruszenia trybu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, przewidzianych w art. 42 § 1-3 k.p., gdyż pracodawca przedstawił powódce wypowiedzenie zmieniające na piśmie, z podaniem przyczyny i proponowanych nowych warunków pracy oraz skutków jego nieprzyjęcia. Sąd Okręgowy wskazał, że w oparciu o art. 8 k.p. sąd może uznać objęcie danego pracownika ochroną związkową za nadużycie prawa, mimo niekwestionowania ważności (od strony formalnej) uchwały związku zawodowego.

Ma to miejsce w szczególności w takiej sytuacji jak w niniejszym postępowaniu, gdy jedynym albo zasadniczym powodem objęcia ochroną związkową pracownika jest uniemożliwienie pracodawcy rozwiązania z nim stosunku pracy. Takie zachowanie pracownika (i związku zawodowego) nie korzysta z ochrony prawa, gdyż ma na celu obejście przepisów o możliwości rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub zmiany warunków zatrudnienia, w przypadku gdy istnieją ku temu ważne i uzasadnione powody.

Jak ustalił Sąd II instancji w przedmiotowej sprawie, sekwencja zdarzeń była następująca: pismem z dnia 23 października 2017 r. o zamiarze dokonania powódce wypowiedzenia zmieniającego zawiadomiono Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w RP Zakładową Organizację Związkową w OR KRUS w [...], który w piśmie z dnia 27 października 2017 r. zamysł ten zaopiniował negatywnie. Następnie w piśmie z dnia 7 listopada 2017 r. poinformował pozwanego o objęciu powódki ochroną w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Powódka nie wykazała przy tym, aby wcześniej była aktywnym członkiem związku, co uzasadniałoby powierzenie jej prawa reprezentowania zakładowej organizacji związkowej i objęcia tym samym ochroną związkową. Sąd Okręgowy przyznał, iż trafnie Sąd I instancji ustalił, iż jedynym powodem objęcia powódki ochroną związkową była zapowiedź ze strony pracodawcy zastosowania wobec niej wypowiedzenia zmieniającego. Tym samym Sąd II instancji wskazał, że słusznie przyjął Sąd Rejonowy, iż powódka nie korzysta z ochrony związkowej, a w konsekwencji ma do niej zastosowanie zwykły tryb wypowiedzenia zmieniającego, zastosowany w art. 42 § 1-3 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w L. VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 marca 2022 r. złożyła powódka, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w L. Skarżąca zarzuciła naruszenie prawa procesowego tj. art. 327¹ § 1 w zw. z art. 316 § 1, art. 382 i art. 391 § 1 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia wyroku, które nie nadaje się do kontroli instancyjnej oraz naruszenie prawa materialnego tj. art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przez błędne przyjęcie, że: (i) uchwała w przedmiocie udzielenia ochrony związkowej sama w sobie stanowi

nadużycie prawa, gdy Sąd orzekający nie miał prawa do badania jej zasadności, bowiem byłoby to naruszenie wyłącznych kompetencji związku oraz zasad niezawisłości i samorządności, którymi się on kieruje (art. 1 ustawy o związkach zawodowych), a przedmiotem jego oceny mogła być jedynie odmowa wyrażenia zgody na zmianę warunków pracy, której nigdy organizacja związkowa nie wydała (art. 8 k.p.), (ii) pracodawca ma prawo oceniać zasadność i legalność uchwały w przedmiocie udzielenia ochrony związkowej, skoro zdaniem Sądu Okręgowego w L. zwolniony jest on z obowiązku zwrócenia się organizacji związkowej o zgodę na zmianę warunków pracy działacza związkowego, pomimo posiadanej wiedzy o objęciu pracownika szczególnej ochroną; art. 8 k.p. przez wadliwe zastosowanie i uznanie, że organizacja związkowa nadużyła prawa, podejmując uchwałę o ochronie powódki, gdy miała do tego pełne prawo, bowiem jest to wyłączna domena związku, który sam swobodnie decyduje w ramach swoich kompetencji i obowiązującego prawa o osobach wykonujących czynności związkowe oraz art. 45 § 3 k.p. przez niezastosowanie i nieprzywrócenie powódki do pracy, gdy ze względu na pełnione funkcje związkowe korzysta ona z bezwzględnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) w postaci ustalenia: czy sąd w trakcie procedowania zasadności rozwiązania umowy o pracę ma prawo dokonać oceny skuteczności wyboru przez organizację związkową pracownika uprawnionego do jej reprezentacji wobec pracodawcy w oparciu o art. 8 k.p., czy też takie działanie naruszałoby zasadę niezawisłości i niezależności związku, a taki obowiązek dopiero powstaje z chwilą braku wyrażenia zgody na rozwiązanie z nim umowy; oczywiście kasator stoi na stanowisku, że uchwała organizacji związkowej w przedmiocie wyboru przedstawiciela uprawnionego do jego reprezentowania nie podlega co do zasady ocenie sądu, bowiem byłoby to naruszenie zasady samorządności i niezależności (art. 1 ustawy o związkach zawodowych); kontroli z punktu widzenia art. 8 k.p. natomiast wymaga ewentualny brak zgody na rozwiązanie, bądź zmianę warunków pracy z pracownikiem chronionym; ergo nasuwa się również wątpliwość, czy pracodawca mający wiedzę o udzielonej ochronie związkowej może pominąć, niezależnie od powodów tryb, o którym mowa

art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem wnoszącej skargę kasacyjną, aby skutecznie rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym, pracodawca winien przeprowadzić tę procedurę, jej wypełnienie jest wymogiem formalnym stanowiącym jedną z przesłanek rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej, zważywszy, że w niniejszej sprawie nie została spełniona żadna z przesłanek warunkujących możliwość rozpoznania przez Sąd Najwyższy ww. skargi, a w przypadku niepodzielenia przez Sąd Najwyższy powyższego wniosku i przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania - o oddalenie skargi kasacyjnej powódki w całości, gdyż brak jest uzasadnionych podstaw do jej wniesienia i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 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). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej 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.

Przypomnieć należy również, że skarga kasacyjna nie jest (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej

charakterze elementu interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zatem zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Zwrócić uwagę należy również na to, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, w uzasadnieniu wniosku winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w judykaturze, skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki jest przyjęty 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, niepublikowane; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 296/11, LEX nr 1214580; z dnia 11 czerwca 2013 r., II UK 71/13, LEX nr 1331300). Oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02 LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości.

Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub

znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Za istotne zagadnienie prawne uznaje się więc zagadnienie dotychczas niewyjaśnione i nierozwiązane w orzecznictwie, a więc cechujące się nowością. 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 (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). Poza tym przyjmuje się, że powołanie się na tę okoliczność wymaga, obok sformułowania tego zagadnienia, także przytoczenia związanych z nim konkretnych przepisów prawnych, wskazania, dlaczego jest ono istotne oraz przedstawienia argumentacji wskazującej na rozbieżne oceny prawne (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz.158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51; z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 15/18, LEX nr 2499790).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek strony skarżącej o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w zasadzie postawione w tym wniosku pytanie, nie spełnia wyżej określonych kryteriów. W uzasadnieniu wniosku nie wskazano, dlaczego zagadnienie jest istotne i w zasadzie w ogólnie nie zostało sformułowane zagadnienie prawne, jak również nie przedstawiono żadnych argumentów prawnych, które wykazałyby możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Chodzi o problem prawny, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., I UK 268/17, LEX nr 2508639). Strona skarżąca opowiedziała się jedynie za taką wykładnią przepisów,

która w istocie doprowadziłaby do rozstrzygnięcia sprawy korzystnie dla powódki i ograniczyła się do podkreślenia tego, że nie spotkała się z żadną wypowiedzią orzecznictwa w zakresie ustalenia, czy sąd w trakcie procedowania zasadności rozwiązania umowy o pracę ma prawo dokonać oceny skuteczności wyboru przez organizację związkową pracownika uprawnionego do jej reprezentacji wobec pracodawcy w oparciu o art. 8 k.p. Zdaniem strony skarżącej – Sąd Najwyższy nie zajmował się problematyką ochrony na gruncie art. 32 ustawy związkowej i zwolnienia pracodawcy z obowiązku wypełniania wymogu określonego w ww. przepisie. Twierdzenia skarżącej pozostają całkowicie błędne, a zaproponowana wykładnia pozostaje niezgodna z utrwalonym w tym zakresie stanowiskiem judykatury i doktryny.

Należy rozpocząć przede wszystkim od tego, że celem ochrony działaczy związkowych jest zagwarantowanie im niezależności w wykonywaniu funkcji, a nie tworzenie specjalnego „immunitetu” w stosunkach gospodarczych. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania wobec innych zatrudnionych (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 23 listopada 2016 r., II PK 311/15, MPP 2017/3, s. 158 i n.; 14 października 2014 r., II PK 293/13, MPP 2015/3, s. 150–154; 24 października 2017 r., II PK 295/16, LEX nr 2426550, 19 kwietnia 2017 r., I PK 221/16, LEX nr 2300172). Warto podkreślić, że członkom zarządu zakładowej organizacji związkowej ochrona przysługuje niezależnie od tego, jaką funkcję pełnią w zarządzie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10, LEX nr 1120335, teza 1.). W świetle dawnej judykatury Sądu Najwyższego (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 12 września 1990 r., III PZP 1/90, OSNP 1991 nr 5-6, poz. 55) ma ona miejsce nawet wówczas, gdy wybór do zarządu nastąpił z pogwałceniem statutu. Jednakże według późniejszej linii orzecznictwa (zob. wyrok Sądu Najwyższego: z 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 337, 15 września 2011 r., II PK 54/11) sąd pracy jest uprawniony do badania zgodności sposobu formowania składu organów związku zawodowego ze statutem. Dyrektywa ta ma zwłaszcza zastosowanie wobec „dokooptowanych”, a zatem niewybranych członków zarządu. Tego rodzaju wykładnia oparta jest na założeniu, że autonomia związków zawodowych nie ma w

państwach cywilizacji przemysłowej charakteru bezwzględny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2017 r., I PK 221/16).

Nie budzi wątpliwości, że na gruncie art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych ochrona stosunku prawnego odnosi się do jednostronnych zmian warunków pracy lub/i wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową. Zatem w odniesieniu do pracownika wchodzi tu w rachubę wypowiedzenie warunków pracy lub/i płacy w trybie art. 42 § 1-3 k.p. Z kolei zgoda lub brak zgody na rozwiązanie lub zmianę stosunku prawnego z działaczem związkowym to jednostronna czynność prawna o charakterze władczym. Jednocześnie taka zgoda lub odmowa zgody w sprawie wypowiedzenia, rozwiązania, zmiany stosunku prawnego działaczy związkowych nie wymaga uzasadnienia. Nie oznacza to jednak, że może ona być podjęta arbitralnie. Zarząd zakładowej organizacji związkowej lub inny uprawniony podmiot powinien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, także dobro zakładu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 208/03, OSNP 2004 nr 23, poz. 401). W szczególności nie może on ignorować faktów wskazanych przez pracodawcę w zawiadomieniu i arbitralnie odmówić wyrażenia zgody. Decyzja w tej materii podjęta z ich pominięciem stanowi nadużycie prawa niekorzystające z ochrony. Instrumentami normatywnymi służącymi eliminacji tego rodzaju praktyk są albo art. 8 k.p. wobec pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., I PKN 549/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 157.) albo art. 5 k.c. wobec innych osób wykonujących pracę zarobkową na podstawach cywilnoprawnych (zob. K. W. Baran [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K. W. Baran, Komentarz do ustawy o związkach zawodowych [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, Warszawa 2019, art. 32). Chodzi bowiem o to, by nie tworzyć w sferze normatywnej mechanizmów prawnych, które dawałyby działaczom związkowym w miejscu pracy swoisty "koleżeński immunitet" (K. W. Baran [w:] Komentarz do ustawy o związkach zawodowych [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, wyd. II, Warszawa 2010, art. 32).

Biorąc powyższe pod uwagę, należy wskazać, iż wszelkie wątpliwości zawarte w pytaniu strony skarżącej przedstawionym w uzasadnieniu przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania zostały wyjaśnione zarówno przez doktrynę, jak i

przez judykaturę. Nie istnieją również w tym zakresie żadne rozbieżności w orzecznictwie, które wymagałyby ingerencji Sądu Najwyższego. Poza tym, wbrew twierdzeniom strony skarżącej zawartym w uzasadnieniu przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania Sąd Okręgowy nie zakwestionował ani wyboru powódki, ani też ważność i skuteczności podjętej uchwały a koncentrując się na art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, słusznie uznał, że powódka nie została skutecznie objęta ochroną związkową z uwagi na to, że w przedmiotowej sprawie zasadniczym powodem objęcia ochroną związkową powódki było uniemożliwienie pracodawcy dokonania zmiany jej dotychczasowych warunków (miejsca) pracy. Oczywiście pozostaje przy tym, że pracodawca nie jest zwolniony z obowiązku wypełnienia wymogu przewidzianego przez art. 32 ust. 1 pkt 1. Informacja ta jest klarownym wytłumaczeniem działań pozwanego, wyjaśnia, dlaczego wybrał do zwolnienia powódkę, a wymóg podania kryteriów decydujących o wypowiedzeniu danemu pracownikowi umowy o pracę weryfikowany jest aspektem funkcjonalnym, co ma znaczenie procesowe. Sąd w ramach podanych przez pracodawcę przyczyn weryfikuje prawidłowość wyboru. Oznacza to, że pozwany w tej konkretnej sytuacji mógł ograniczyć się do wskazanych okoliczności. Nie doszło zatem do uchybienia art. 30 § 4 k.p., stąd nie może być zatem mowy o jego oczywistym naruszeniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2019 r., II PK 158/18).

W przedmiotowej sprawie – co wynika z poczynionych przez sądy obu instancji ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy pozostaje związany – pracodawca pismem z dnia 23 października 2017 r. zawiadomił związek zawodowy o zamiarze dokonania powódce wypowiedzenia zmieniającego, który to związek w piśmie z dnia 27 października 2017 r. zamiar ten zaopiniował negatywnie, wyrażając sprzeciw. Dopiero w piśmie z dnia 7 listopada 2017 r. związek poinformował pracodawcę o objęciu powódki ochroną w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Okręgowy nie mógł zatem pozostać obojętny – jak twierdzi strona skarżąca – na to, że pracodawca nie zwrócił się do organizacji związkowej o zgodę, jeżeli wybór powódki do zarządu nastąpił dopiero po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do jej zwolnienia. Równocześnie w doktrynie podkreśla się, że pracownik w przypadku istnienia rzeczywistej, konkretnej i uzasadniającej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy nie zasługuje

na udzielenie ochrony wyłącznie na podstawie faktu, że został objęty ochroną przewidzianą dla związkowców (zob. J. Gołaś, Zakres i granice szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., II PK 208/12, PiZS 2015, nr 3, s. 40-43).

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

(J.C-S.)

[f.n]