

POSTANOWIENIE

Dnia 18 grudnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa Z. N.

przeciwko K. w Z.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 grudnia 2019 r.,

skarg kasacyjnych powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 7 listopada 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.590 (jeden tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G., wyrokiem z dnia 7 listopada 2018 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Z. z dnia 21 listopada 2017 r. w ten sposób, że zasądził od K. w Z. na rzecz Z. N. kwotę 13.249,56 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w dalszej części oddalił powództwo.

Z. N. był zatrudniony w K. w Z. od dnia 1 lutego 1990 r. W 2015 r. powód zgłosił zastrzeżenia do zmiany systemu pracy tylko na jedną zmianę i utratę dodatku za pracę w godzinach nocnych.

Uchwałą z dnia 1 listopada 2015 r. zarząd Związku Zawodowego K. udzielił Z. N. pełnomocnictwa do jego reprezentowania, między innymi przed pracodawcą, organami państwowymi, samorządu terytorialnego, innymi organizacjami związkowymi.

Pismem z dnia 11 marca 2016 r. 14 pracowników zwróciło się do dyrektora pozwanego o wyciągnięcie konsekwencji wobec powoda, w związku z jego aroganckim zachowaniem, utrudniającym pracę innym pracownikom, w tym ciągłym obserwowaniem innych osób, robieniem zdjęć, uszczypliwymi uwagami.

Pismem z dnia 10 maja 2016 r. pracodawca zwrócił się do Związku Zawodowego K. w Z. o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem ze Z. N.. Związek zawodowy nie wyraził zgody, powołując się na przysługującą mu ochronę.

W dniu 17 maja 2016 r. pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, zarzucając mu naruszenie i przeniewierzenie się zasadom współżycia społecznego oraz utratę zaufania. Wypowiedzenie zostało szeroko uzasadnione i zawierało 41 załączników potwierdzających zaistnienie negatywnych zachowań powoda.

Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda i przywrócił go do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji za własne, jednakże nie podzielił dokonanej oceny prawnej zgromadzonego materiału dowodowego, w konsekwencji rozstrzygnięcia zawartego w skarżonym orzeczeniu. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko, że pracodawca wypowiadając powodowi umowę o pracę bez zgody organizacji związkowej dopuścił się naruszenia art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263). Jednakże, kierując się uzasadnionym przypadkiem, sąd może zasądzić na rzecz pracownika podlegającego szczególnej ochronie odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w miejsce przywrócenia do pracy lub oddalić powództwo w całości. Dotyczy to przypadków, w których żądanie przywrócenia do pracy jest uznawane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w świetle art. 8 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 312/16).

W ocenie Sądu odwoławczego, podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę Z. N. uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Z tego względu zmienił zaskarżony wyrok w całości.

Od powyższego wyroku zostały w imieniu powoda wniesione dwie skargi kasacyjne.

Pierwszą wnioskował pełnomocnik A. K., zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne wymagające wykładni przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w kontekście powołania się przez Sąd odwoławczy na klauzulę generalną wynikającą z treści art. 8 k.p.

Drugą skargę kasacyjną wnioskował pełnomocnik B. R., zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części dotyczącej rodzaju zasądzzonego roszczenia. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie – czy wobec strony, która wygrywa proces co do zasady, posiadając status osoby chronionej mocą art. 39 k.p. w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, można z pominięciem art. 45 § 3 k.p. orzec roszczenie alternatywne w postaci odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy?

Pracodawca, w odpowiedzi na obie skargi kasacyjne, wnioskował o wydanie postanowienia o odmowie ich przyjęcia do rozpoznania oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne nie mogą być przyjęte do merytorycznego rozpoznania. Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia o szczególnym charakterze. Przede wszystkim zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni oraz usunięcia z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy (weryfikacji treści zeznań świadków)

z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony. Przytoczone spostrzeżenie obliguje do wstępnej oceny sprawy w ramach tzw. „przedsądu”. Jego zakres jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c. okoliczności przemawiające za przyjęciem skargi do rozpoznania. Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżący ów obowiązek zrealizowali i powołali się na podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Przedstawienie we wniosku przesłanki występowania istotnego zagadnienia prawnego w obliguje skarżącego do sformułowania tego zagadnienia oraz przedstawienia odrębnej, pogłębionej analizy prawnej wskazującej na zaistnienie powołanej okoliczności uzasadniającej przyjęcie skargi do rozpoznania (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11, z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01 OSNC 2002 nr 12, poz. 151). Wymaga to przytoczenia argumentów wskazujących na rozbieżne oceny prawne lub możliwość takich ocen w kontekście przepisów prawnych, w związku z którymi zagadnienie zostało sformułowane. Powinno ono odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, natomiast nie może mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia. Jednocześnie rzeczą skarżącego jest wykazanie, że rozstrzygnięcie zagadnienia jest konieczne dla rozpoznania sprawy oraz innych podobnych spraw. Przedstawione przez skarżącego zagadnienie prawne nie spełnia powołanych wymagań, ponieważ nie stanowi istotnego i nierozwiązanego dotychczas zagadnienia prawnego.

Podobnie oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na tym, że istnieje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 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.

W orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, że pracodawca rozwiązujący stosunek pracy z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie powinien dołożyć najwyższej staranności w przestrzeganiu norm prawnych regulujących sposób rozwiązania umowy o pracę. Wynika to ze specjalnej, przyznanej przez przepisy prawa pracy, a uzasadnionej między innymi wykonywaną funkcją społeczną, pozycji pracowników szczególnie chronionych. 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).

Wyłącznym warunkiem przewyciężenia zakazu rozwiązywania stosunku pracy jest zgoda zakładowej organizacji związkowej na zakończenie zatrudnienia. Pracodawca, który jej nie uzyska i rozwiązuje umowę o pracę narusza art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Natomiast zindywidualizowane okoliczności sprawy, mogą niekiedy uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości. Podstawą tego rodzaju orzeczeń jest zawsze art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p.

Innymi słowy rozstrzygnięcie polegające na oddaleniu roszczenia o przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego jest możliwe w oparciu o art. 477¹ k.p.c. Stanowi on bowiem, że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się

nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Ten proceduralny przepis nie może jednak stanowić samoistnej podstawy rozstrzygnięcia. Konieczne jest więc wskazanie również materialnej podstawy, która uzasadnia zastosowanie art. 477¹ k.p.c. Sąd Okręgowy powołał w tym miejscu art. 8 k.p., który stanowi o społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego.

Problematyka ta stanowi przedmiot wielu wypowiedzi przedstawicieli doktryny prawa pracy, jak i była już wielokrotnie rozstrzygana przez Sąd Najwyższy. Można stwierdzić, że co do zasady zarówno w doktrynie, jak i orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjmowana jest dopuszczalność oddalenia roszczenia chronionego działacza związkowego, którego umowa o pracę została wypowiedziana lub rozwiązana bez uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej. Możliwość ta zresztą jest podobnie uzasadniana zarówno w doktrynie, jak i przez Sąd Najwyższy. Od dawna twierdzi się bowiem, że intencją ustawodawcy jest, aby ochrona ta nie wykraczała poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę i nie przeradzała się w postać nieusprawiedliwionego społecznie i gospodarczo przywileju (W. Sanetra: Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy, PiZS 1993 nr 3, s. 33). Także w wielu orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania tej funkcji (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Pr. Pracy 2004 nr 6, s. 34). Wynika więc z tego, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględnie. Jego roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia (M. Madej: Nadużycie prawa ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, [w]: Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, red. Z. Hajn, LEX Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 554).

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy nie budził wątpliwości. Kwestionowane przez pracodawcę zachowania powoda zostały udowodnione, a dokonana przez pozwanego ich ocena z perspektywy podstawowych obowiązków pracowniczych zasadna. Sąd Okręgowy przedstawił argumenty, mieszczące w

zakresie sądowej wykładni klauzuli generalnej z art. 8 k.p., które nie mogą być uznane za rażąco i oczywiście naruszające prawo. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na naganny aspekt zachowania powoda, przyjmując, że naruszenie zasad współżycia społecznego oraz utrata zaufania do pracownika zostały wykazane w trakcie postępowania sądowego i uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy Z. N. w drodze wypowiedzenia.

Zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd 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 (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. 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).

Podsumowując, tylko w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, niepozostających w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34 oraz z dnia 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203). Przyczyny wskazane w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy nie pozostawały w związku z wykonywaniem funkcji związkowej, lecz były związane ze sposobem wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych. W konsekwencji odwołanie się do

hipotezy art. 8 k.p. było uzasadnione, co jednocześnie pozbawiło pracownika w danej sprawie skutecznego wyboru żądania przywrócenia do pracy.

Mając to na względzie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania. O kosztach orzekł w myśl art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.