

Sygn. akt I PK 171/17

POSTANOWIENIE

Dnia 4 lipca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa A. P.

przeciwko „G.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.
(dawniej „C.” Spółka Akcyjna w K.)

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 lipca 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w G. Ośrodka Zamiejscowego w R.
z dnia 6 kwietnia 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w R., wyrokiem z 9 listopada 2016 r., zasądził od pozwanej „G.” Spółki z o.o. w W. na rzecz powódki A. P. kwotę 36.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z 24 lutego 2015 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego koniec upływał 31 marca 2015 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy pozwana podała niespełnianie oczekiwań pracodawcy wynikające z nierzetelnego i niesumiennego wykonywania obowiązków pracowniczych, braku zaangażowania oraz lekceważącego stosunku do pracy i przełożonych. Pracodawca w swym oświadczeniu przytoczył kilkanaście sytuacji uzasadniających postawione zarzuty.

Sąd ustalił ponadto, że 16 października 2014 r. pozwana skierowała do Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” 218 pism o udzielenie informacji, czy wskazani w tych pismach pracownicy, w tym także powódka, korzystają z obrony związku. Organizacja związkowa pozostawiła zapytania bez merytorycznej odpowiedzi, stwierdzając, że działanie pozwanej jest „kpiąco-lekceważące”.

Powódka została przyjęta w poczet członków związku 25 listopada 2014 r.

Przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę pozwana nie przeprowadziła indywidualnej konsultacji związkowej w trybie art. 38 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwana jedynie pozornie dochowała od strony formalnej trybu wypowiedzenia umowy o pracę określonego przepisami Kodeksu pracy oraz ustawy związkach zawodowych. Co prawda, dokonała wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie, zastosowała właściwy okres wypowiedzenia, wskazała jego przyczynę oraz pouczyła powódkę o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy, a ustalony stan faktyczny sprawy nie wskazuje, aby w chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy powódka znajdowała się w okresie ochronnym. Pozwana naruszyła jednak tryb konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy z organizacją związkową reprezentującą powódkę.

Wobec zwrócenia się do organizacji związkowej o udzielenie jednocześnie informacji w sprawie 218 pracowników, co zapewne stanowiło znaczącą część załogi, Sąd *meriti* uznał, że pozwana w rzeczywistości nie podjęła czynności w indywidualnej sprawie powódki, lecz w wyniku swoich działań zamierzała uzyskać listę pracowników reprezentowanych przez związek zawodowy. Okoliczności sprawy nie wskazują, żeby pozwana musiała prowadzić konsultację w indywidualnych sprawach aż 218 pracowników. Organizacja związkowa była zatem uprawniona, a nawet zobowiązana do odmowy udzielenia informacji.

Sąd pierwszej instancji miał również na uwadze czas, jaki upłynął od chwili odmowy przekazania przez zakładową organizację związkową informacji do chwili złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Były to prawie 3 miesiące. Okres ten należy uznać za nadmierny upływ czasu, który uzasadniał konieczność ponownego zwrócenia się o udzielenie informacji o objęciu pracownika ochroną związku. W ocenie Sądu Rejonowego, nieudzielenie przez związek

zawodowy informacji w przedmiocie objęcia powódki ochroną nie zwolniło pozwanej z obowiązku konsultacji w indywidualnej sprawie zamiaru wypowiedzenia umowy (art. 38 k.p.). Nie wykonując tego obowiązku, pozwana naruszyła przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w R. wniósł pracodawca.

Sąd Okręgowy w G. Ośrodek Zamiejsowy w R., wyrokiem z 6 kwietnia 2017 r., oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę na następujące ustalenia faktyczne. 16 października 2014 r. pozwana skierowała do zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” 218 pism z zapytaniem, czy wskazani w tych pismach pracownicy, w tym także powódka, korzystają z obrony związku. Organizacja związkowa odpowiedziała 29 października 2014 r., że pozostawia zapytanie bez merytorycznej odpowiedzi. Powódka została przyjęta w poczet członków związku 25 listopada 2014 r. W tej dacie zapytanie pozwanej skierowane do organizacji związkowej byłoby nieaktualne. Cztery miesiące później, 24 lutego 2015 r., pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, uznając, że jest zwolniona z obowiązku zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej reprezentującej powódkę.

Sąd odwoławczy powołał się na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 21 listopada 2012 r., III PZP 6/12 (OSNP 2013, nr 13-14, poz. 146), zgodnie z którą nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

Sąd odwoławczy uznał, że zostały naruszone wymagania formalne (procedury) związane z wypowiedzeniem umowy o pracę, co zwalniało Sąd Rejonowy od przeprowadzania postępowania dowodowego odnośnie do podstaw merytorycznych takiego wypowiedzenia.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w G. wniosła strona pozwana, zaskarżając go w całości i podnosząc zarzuty naruszenia prawa materialnego: art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.) oraz art. 38 § 1 k.p.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G., ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego oraz oddalenie powództwa w całości.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżąca powołała się na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości oraz na oczywistą zasadność skargi.

Zdaniem skarżącej, problematyczne pozostaje zagadnienie, jakiego rodzaju odpowiedź zakładowej organizacji związkowej zwalnia pracodawcę z przewidzianego w art. 38 k.p. obowiązku konsultacji bądź obliguje go do jego spełnienia oraz jakie okoliczności sprawy sprawiają, że mimo braku jakichkolwiek dodatkowych rygorów przewidzianych przez ustawodawcę, pracodawca obowiązany jest ponownie wystąpić do związku zawodowego z zapytaniem w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest kwalifikowanym środkiem prawnym, którego rozpoznanie przez Sąd Najwyższy musi być uzasadnione względami o szczególnej doniosłości, wykraczającymi poza indywidualny interes skarżącego, leżącymi w interesie powszechnym. Rozpoznanie skargi powinno służyć ochronie obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania oraz zapewnieniu jednolitości orzecznictwa sądowego, wykładni prawa oraz eliminacji orzeczeń oczywiście wadliwych bądź dotkniętych nieważnością. Skarga kasacyjna nie stanowi ogólnie dostępnego środka zaskarżania orzeczeń niesatysfakcjonujących stron. Do realizacji celu wyznaczonego temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia dochodzi przez spełnienie chociaż jednej z przesłanek przewidzianych art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Zgodnie z 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).

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. 398⁴ § 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. 398⁹ § 1 k.p.c.

Strona skarżąca podnosi, że w rozpoznawanej sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości a ponadto skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Odwołanie się do przesłanki istnienia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości (ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź niejednolita jego wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania strona skarżąca nie przytoczyła argumentów, które mogłyby uzasadniać tezę o istnieniu poważnych wątpliwości dotyczących interpretacji art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Należy przypomnieć, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wraz z uzasadnieniem stanowi odrębny element konstrukcyjny skargi kasacyjnej. Nie jest rzeczą Sądu Najwyższego poszukiwanie w innych częściach skargi argumentów na uzasadnienie podniesionych w nim twierdzeń (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r., IV CSK 613/14, LEX nr 1678089).

Strona skarżąca pomija podstawową okoliczność, na którą wyraźnie powołał się Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku. Przedstawione wątpliwości interpretacyjne dotyczące art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych doczekały się jednoznacznego wyjaśnienia w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 21 listopada 2012 r., III PZP 6/12. W uchwale tej Sąd

Najwyższy przyjął, że nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Z powołaniem się na tę uchwałę Sąd Najwyższy w wyroku z 4 czerwca 2013 r., II PK 297/12 (LEX nr 1350302) przyjął, że pracodawca nie musi dysponować listą pracowników dla przeprowadzenia indywidualnej konsultacji. Pracodawca nie może więc, co do zasady, występować skutecznie o przekazanie listy pracowników korzystających z obrony organizacji związkowej. Możliwość taka istniałaby tylko w przypadku konieczności (zamiaru) rozwiązania stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami. Tak więc odmowa organizacji związkowej udzielenia zbiorczej informacji nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wyrażonego w art. 38 k.p.

Strona skarżąca nie przedstawiła argumentów pozwalających na zakwestionowanie powyższego stanowiska. Brak jest podstaw do uznania, że istnieje potrzeba dokonania wykładni przepisów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), jeżeli ich interpretacja była już przedmiotem uchwały Sądu Najwyższego w powiększonym składzie i nie zaistniały żadne okoliczności uzasadniające zmianę wyrażonego tam poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 lutego 2008 r., II UK 256/07, LEX nr 449011).

Nieprzekonujące jest również twierdzenie strony skarżącej o oczywistej zasadności skargi. Zdaniem pracodawcy oczywistość ta miałaby wynikać z uchybienia tym samym przepisom, których wykładnia budzi wątpliwości interpretacyjne. Tymczasem, o oczywistości skargi kasacyjnej można mówić jedynie wtedy, gdy jej zasadność widoczna jest od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze. Ponadto albo jest tak, że wykładnia określonych przepisów jest prosta i w związku z tym ich naruszenie jest oczywiste, albo tak, że wykładnia ta budzi poważne wątpliwości, wobec czego naruszenie przepisów nie może być oczywiste. Nie można jednocześnie twierdzić, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z powodu naruszenia określonych przepisów i że istnieje potrzeba dokonania wykładni tych samych przepisów przez Sąd Najwyższy z powodu ich niejednoznaczności albo poważnych wątpliwości interpretacyjnych.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.