

POSTANOWIENIE

Dnia 2 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa J. N.
przeciwko [...] Oddziałowi Wojewódzkiemu Narodowego Funduszu Zdrowia w K.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 2 października 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 21 czerwca 2018 r., sygn. akt V Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
zasądza od skarżącego na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 21 czerwca 2018 r. oddalił apelację powoda J. N. od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 31 lipca 2017 r. oddalającego powództwo wniesione przeciwko [...] Oddziałowi Wojewódzkiemu Narodowego Funduszu Zdrowia w [...] o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W sprawie tej ustalono, że J. N. był zatrudniony u pozwanego od 20 sierpnia 2007 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 19 września 2007 r. i od 20 września 2007 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas

nieokreślony na stanowisku naczelnika Wydziału Administracyjno-Gospodarczego w pełnym wymiarze czasu pracy. Do jego obowiązków należał m.in. nadzór nad całością prac Wydziału Administracyjno-Gospodarczego i nad administrowaniem obiektami pozwanego, planowanie i zlecanie remontów obiektów stanowiących mienie pozwanego, wykonywaniem działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników. Powód od chwili powstania Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników [...] Oddziału Wojewódzkiego NFZ w [...] pełnił funkcję Przewodniczącego Zarządu i do dnia 21 listopada 2016 r. był objęty ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Ponownie ochroną związkową objęto powoda uchwałą nr [...] z 21 listopada 2016 r. na okres 12 miesięcy, którą doręczono pozwanemu 19 grudnia 2016 r.

W dniu 16 grudnia 2016 r. powód jako Przewodniczący Związku Zawodowego odebrał od pozwanej zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy. W dniu 19 grudnia 2016 r. w odpowiedzi na zawiadomienie, wskazywał, że pozwany celowo wprowadził związek zawodowy związek, podając krótszy niż ustawowo przysługujący termin na złożenie odpowiedzi, co w jego ocenie miało prowadzić do braku możliwości negatywnego zaopiniowania przedmiotowego zawiadomienia. Tego samego dnia (19 grudnia 2016 r.) pozwany doręczył powodowi jako przewodniczącemu zarządu związku zawodowego nowe zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę, wskazując, że pismo z dnia 16 grudnia 2016 r. uznać należy za nieaktualne. W dniu 22 grudnia 2016 r. powód w odpowiedzi na zawiadomienie z dnia 19 grudnia 2016 r., utrzymywał, że nie ma możliwości ustosunkowania się do niego, dopóki nie zostanie uchylone jedno z oświadczeń pracodawcy, ponieważ w obrocie prawnym były dwa zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Pismem datowanym na dzień 28 grudnia 2016 r., doręczonym powodowi w dniu 11 stycznia 2017 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazując na ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na: fałszowaniu dokumentacji kadrowej przez składanie podpisów na listach obecności w innych terminach aniżeli wynikające z oznaczonego indywidualnego rozkładu czasu pracy, nieprzestrzeganie obowiązującego powoda czasu pracy, tj. notoryczne spóźnianie

się do pracy w celu wykonania czynności, które nie są związane z obowiązkami pracowniczymi, niedopełnienie podstawowych obowiązków wynikających z pełnionej przez powoda funkcji Naczelnika Wydziału Administracyjno-Gospodarczego skutkujące narażeniem pracodawcy na szkodę lub grożące spowodowaniem bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzkiego wskutek braku dostatecznej kontroli stanu i sprawności urządzeń oraz systemów przeciwpożarowych w budynku siedziby pozwanego, co polegało na utrzymującym się od dłuższego czasu zaklejeniu czujników przeciwpożarowych w pomieszczeniach na poddaszu budynku oraz w pokoju nr [...], niedopełnienie obowiązków i nieterminowa realizacja zadania związanego z ubezpieczeniem samochodów służbowych V. nr rej. [...] oraz V.1 nr rej. [...] wskutek zbyt późnego złożenia wniosku o wystawienie polis, a także przedłożenia do wniosku o zamówienie publiczne nr [...] fikcyjnych zapytań ofertowych, a w konsekwencji doprowadzenie do utraty ważności polic AC i NNW na w/w samochody służbowe, co mogło doprowadzić do strat finansowych po stronie pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego, podane przez pozwanego przyczyny mieszczą się w katalogu przyczyn uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę, a ponadto były prawdziwe i uzasadnione. Powód faktycznie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresach wskazanych w oświadczeniu pracodawcy. Wbrew twierdzeniom powoda, nie budziło wątpliwości, że pozwany zachował warunki formalne rozwiązania umowy o pracę z art. 52 § 2 k.p i dochował ustawowego terminu na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Okres miesięczny na dokonanie rozwiązania stosunku pracy liczy się od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę i w przedmiotowej sprawie termin ten powinien być liczony od dnia 15 grudnia 2016 r., w którym pozwany uzyskał wiedzę na temat rażących naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, które uzasadniały rozwiązanie z nim umowy o pracę. Sąd drugiej instancji ocenił, że na gruncie zgromadzonego materiału dowodowego, udzielona powodowi ochrona związkowa nie obejmowała dyscyplinarnego rodzaju naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd ten wskazał, że powód był objęty ochroną związkowa do dnia 21 listopada 2016 r. i ponownie został objęty tą ochroną po tym,

jak związek zawodowy został oficjalnie zawiadomiony o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem w dniu 16 grudnia 2016 r., ale z zeznań świadka Z. K. wynikało, że związek miał już wcześniej wiedzę o liście osób do zwolnienia, na której znajdował się ten świadek oraz powód. W konsekwencji ponowne objęcie powoda ochroną związkową było celowym i świadomym zabiegiem mającym na celu ochronę go przed rozwiązaniem stosunku pracy. W taki sposób doszło do nadużycia prawa związkowej ochrony trwałości stosunku pracy powoda, któremu ochrona ta nie przysługiwała ze względu potwierdzone naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych; 2/ art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozważenie w sposób dostateczny wszystkich zarzutów i wniosków apelacji; 3/ art. 381 k.p.c. przez pominięcie dowodu z zeznań świadka J. P., który to dowód zgłoszony był już przed Sądem pierwszej instancji, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy; 4/ art. 32 ust. 8 w związku z ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 2001 r. o związkach zawodowych przez ocenę, że powód nie przysługiwała ochrona na podstawie wskazanych przepisów; 5/ art. 385 k.p.c. przez zastosowanie w sytuacji, gdy apelacja powoda była w całości zasadna, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na jej oczywistą zasadność oraz sformułował istotne zagadnienia prawne, „czy można w sposób wskazany przez Sąd *meriti* ‘nadużyć’ uprawnień wskazanych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych” oraz „czy przypuszczenia jednego świadka o rzekomej wiedzy związku o liście pracowników do zwolnienia stanowi wyczerpanie konieczności uzyskania zgody zarządu związku zawodowego?”. Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K. i pozostawienie temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w przypadku przyjęcia jej do rozpoznania - o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie

od skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania. Chybione był proceduralne zarzuty kasacyjne, ponieważ orzekając w systemie apelacji pełnej (art. 382 k.p.c.) Sąd drugiej instancji prawidłowo zaakceptował wszechstronnie dokonane szczegółowe konkluzje Sądu pierwszej instancji, że w przedmiotowej sprawie prawdziwe okazały się wskazane powodowi „niemal wszystkie” przyczyny, które uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co potwierdził zebrany w sprawie materiał dowodowy. Polemiczne kasacyjne zarzuty wobec tak dokonanych ustaleń faktycznych oraz kontestowanie sędziowskiej oceny dowodów nie mogą być podstawą skargi kasacyjnej (art. 398³ § 3 k.p.c.). Dlatego Sąd Najwyższy był związany ustaleniami faktycznymi zaskarżonego wyroku, że skarżący dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z przyczyn wskazanych mu w pisemnym oświadczeniu pozwanego pracodawcy w stopniu i zakresach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bez konieczności uszczegółowienia „dat dziennych i godzin” dostatecznie ustalonego notorycznego spóźniania się do pracy i samowolnego opuszczania stanowiska pracy. Oznaczało to, że Sąd drugiej instancji nie naruszył tej materialnoprawnej podstawy wyrokowania.

Mając na uwadze, że reprezentująca skarżącego organizacja związkowa, której przewodniczył, została powiadomiona przez pozwanego o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę w wymienionym trybie i powzięła świadome i celowe (intencyjne) działania w celu reaktywacji wzmożonej związkowej ochrony trwałości jego stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 8 w związku z ust. 1 pkt 1 tego przepisu ustawy o związkach zawodowych, Sąd Najwyższy potwierdził utrwalone w judykaturze stanowisko oraz prawidłową ocenę Sądów obu instancji, że w przedmiotowej sprawie reaktywowanie ochrony związkowej stosunku pracy powoda było nadużyciem prawa udzielenia wzmożonej ochrony trwałości jego

stosunku pracy także dlatego, że taka ochrona przysługuje nie tylko z tytułu, ale także w związku z działalnością związkową, przeto nie przysługuje skarżącemu przewodniczącemu danej organizacji związkowych, który dopuścił się ustalonego miarodajnie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 8 w związku z art. 52 § 1 k.p.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., zasądzając od skarżącego należne pozwanemu koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w zgodzie z art. 98 k.p.c.