

Sygn. akt I PK 59/18

POSTANOWIENIE

Dnia 20 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa A. Ł.
przeciwko „C.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 marca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 7 lipca 2017 r., sygn. akt V Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda A. Ł. na rzecz pozwanej „C.” Spółki
z o.o. w W. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem
zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu
kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z 7 czerwca 2016 r., oddalił powództwo A. Ł.
o przywrócenie do pracy w pozwanej „C.” Spółce z o.o. w W..

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pismem z 26 czerwca 2014 r. pozwana
„C.” Spółka z o.o. w W. złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy
z powodem A. Ł. bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia
podstawowego i najważniejszego obowiązku pracowniczego – wykonywania pracy,
co polegało na braku wymaganego zgodnie z rozkładem czasu pracy stawienia się

w pracy oraz na niewykonywaniu pracy zgodnie z tym rozkładem, a także na sfalszowaniu podpisu innego pracownika pracodawcy. Pozwany pracodawca wskazał, że powód 30 maja 2014 r. świadomie i w złej wierze odmówił wykonywania pracy zgodnie z ustalonym rozkładem – nie stawiał się do pracy zgodnie z tym rozkładem, nie przedstawił żadnego usprawiedliwienia, a pracodawca nie udzielił mu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy ani urlopu na żądanie. Tożsama sytuacja miała miejsce 9 czerwca 2014 r., kiedy powód również nie świadczył pracy zgodnie z ustalonym rozkładem. Dodatkowo Sąd ustalił, że chociaż 5 czerwca 2014 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, mimo to stawiał się na zebraniu związkowym w Zakładzie w B.. Takie zachowanie stanowiło, zdaniem pozwanego pracodawcy, niezgodne z prawem wykorzystanie zwolnienia lekarskiego oraz bezprawne uzyskanie dnia wolnego od pracy celem wykonywania działalności związkowej. W trakcie wizyty w Zakładzie w B. powód podpisał się na liście obecności nazwiskiem innego pracownika pozwanego (sfalszował podpis).

Kwestią sporną była okoliczność związana z podpisaniem się przez powoda na liście obecności w Zakładzie w B. nazwiskiem innego pracownika R. T.. W ocenie Sądu pierwszej instancji należało uznać to zdarzenie za udowodnione przez pozwaną Spółkę. Wynika to jednoznacznie z zeznań świadków (pracowników ochrony), z zapisu video kamery monitoringu w portierni oraz ze złożonej przez pozwanego opinii prywatnej. Powołane dowody wzajemnie się uzupełniają, tworząc logiczny, jasny i zupełny opis zdarzenia. Podobnie udowodnione zostało, że powód nie świadczył pracy 30 maja 2014 r. i 9 czerwca 2014 r. Powód w toku postępowania starał się wykazać, że pozwany pracodawca w sposób bezprawny ogranicza działalność związkową i że jego zwolnienie z pracy jest przejawem tego działania, jednak pominął w swoim rozumowaniu, że okoliczności wskazane przez pozwanego jako przyczyna natychmiastowego zwolnienia z pracy faktycznie miały miejsce, a sporne nie jest ich wystąpienie, lecz ich ocena prawna i możliwość uznania ich za przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd pierwszej instancji miał na względzie, że powód jako przewodniczący zakładowej organizacji związkowej był osobą podlegającą szczególnej ochronie na

podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.) oraz jako społeczny inspektor pracy również na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 567 ze zm.).

Pozwany pracodawca kwestionował wybór powoda na przewodniczącego komisji zakładowej oraz na społecznego inspektora pracy. W ocenie Sądu Rejonowego argumentacja ta nie mogła znaleźć uznania, ponieważ pracodawca współdziałał uprzednio z powodem jako przewodniczącym komisji zakładowej, respektując jego wybór na to stanowisko. Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że do rozwiązania stosunku pracy z powodem konieczna była zgoda zarządu komisji zakładowej organizacji związkowej. Zgody takiej pracodawca nie uzyskał.

Sąd stwierdził jednak, że zakładowa organizacja NSZZ „[...]”, działająca w zakładzie pozwanej Spółki, nie wykonała obowiązku informacyjnego z art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych. Niedopełnienie tego obowiązku było przedmiotem oceny Sądu Najwyższego, który w wyroku z 25 sierpnia 2015 r., II PK 214/14 (LEX nr 1805899) przyjął, że uchybienie przez organizację związkową obowiązkowi, o którym mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, wywołuje ten skutek, że pracownik, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, nie korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawet wtedy, gdy pracodawca został poinformowany o objęciu tego pracownika szczególną ochroną przed kwartałem, za który organizacja związkowa nie dopełniła tego obowiązku. W związku z uchybieniem obowiązkowi ustawowemu przez organizację związkową, powodowi nie przysługiwała szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Zarzut naruszenia obowiązków pracowniczych Sąd Rejonowy badał w granicach przyczyn skonkretyzowanych w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, a mianowicie naruszenia obowiązku wykonywania pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy przez niestawiennictwo w pracy oraz niewykonywania pracy zgodnie z tym rozkładem, a także sfalszowania podpisu innego pracownika pracodawcy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji pozwany pracodawca prawidłowo uznał nieobecności powoda za nieusprawiedliwioną.

Nieobecności nieusprawiedliwione stanowią zaś oczywiste naruszenie dyscypliny pracy i wykroczenie przeciwko podstawowym obowiązkom pracownika. Naruszeniem istotnych interesów pozwanego było również zdarzenie, które miało miejsce podczas wizyty powoda w B.. Powód, podpisując się innym nazwiskiem na liście obecności, zamierzał ukryć swoją obecność w B., a tym samym ukryć działania niezgodne z celem zwolnienia lekarskiego.

Po rozpoznaniu apelacji powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z 7 lipca 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej „C.” Spółki z o.o. w W. na rzecz powoda A. Ł. kwotę 31.872,99 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od 7 lipca 2017 r. do dnia zapłaty oraz oddalił apelację w pozostałej części.

W ocenie Sądu Okręgowego, stanowisko Sądu Rejonowego przyjmujące wyłączenie powoda spod ochrony związkowej był nieuprawnione, albowiem Sąd ten nie ocenił zasadności żądania w aspekcie art. 8 k.p. Ma zatem rację apelujący, że w tych okolicznościach doszło do naruszenia art. 328 k.p.c. w związku z art. 8 k.p. przez brak rozważań co do zgodności działań pozwanego pracodawcy z klauzulami generalnymi wynikającymi z art. 8 k.p.

Z ustalonych okoliczności faktycznych wynika, że pismem z 20 czerwca 2014 r. pozwany pracodawca wystąpił do Komisji Zakładowej NSZZ „[...]” w „C.” Spółka z o.o. w W. z informacją o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych. Z uwagi na nieobecność powoda pełniącego funkcję przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „[...]” pismo próbowano doręczyć sekretarzowi Komisji Zakładowej NSZZ „[...]” T. G., który odmówił przyjęcia pisma, zapoznania się z nim oraz w celu zapobieżenia przeczytaniu w jego obecności pisma zatkał palcami uszy. Pismo pracodawcy zostało także wysłane 20 czerwca 2014 r. drogą elektroniczną na skrzynkę pocztową zakładowej organizacji związkowej. Powód w mailu z 23 czerwca 2014 r. potwierdził otrzymanie pisma oraz poinformował, że Komisja Zakładowa NSZZ „[...]” nie wyraża zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy oraz że z uwagi na chorobę zawiesza działalność związkową i do czasu jego powrotu upoważnia K. W. lub T. G.

do odbioru korespondencji. Pismem z 21 czerwca 2014 r. Komisja Zakładowa NSZZ „[...]” nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Natomiast pismem z 26 czerwca 2014 r. pozwana Spółka złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia.

W takich okolicznościach faktycznych zarzut naruszenia art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie należy uznać, zdaniem Sądu odwoławczego, za zasadny, gdyż pozwany, występując z pismem z 20 czerwca 2014 r., zachował się tak, jakby nadal traktował organizację związkową, której chronionym członkiem był powód, jako organizację, której przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej i której wskazani członkowie podlegają szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Nie bez znaczenia jest także fakt, że w maju 2014 r. pracodawca udzielał powodowi godzin związkowych z prawem do wynagrodzenia.

Oceniając przedmiot sporu w świetle zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.), Sąd Okręgowy uznał, że zdarzenia, które zaistniały na przestrzeni dziewięciu dni, były przejawem nierespektowania czy wręcz lekceważenia przez powoda przepisów o czasie pracy oraz dyscyplinie pracy. Nie miały one, wbrew stanowisku powoda, związku z działalnością związkową, gdyż zarówno nieobecność w pracy 30 maja 2014 r., jak też ta z 9 czerwca 2014 r., pozostały nieusprawiedliwione, a powód jako doświadczony związkowiec miał świadomość, że pracodawca może odmówić mu udzielenia czasu wolnego na tzw. (związkowe) czynności doraźne, jeśli prawidłowo uzna, że nie mają one takiego charakteru. Dwie nieusprawiedliwione nieobecności w pracy w krótkim czasie świadczą nie tylko o lekceważącym podejściu powoda do obowiązków pracowniczych, lecz także o wysoce nagannym stosunku do decyzji pracodawcy, który mógł być początkiem personalnego konfliktu. Nie bez znaczenia dla oceny ogółu zachowań powoda, które były podstawą rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, było także zdarzenie z 5 czerwca 2014 r. polegające na udziale powoda w zebraniu związkowym w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim i dopuszczeniu się przed jego rozpoczęciem czynu polegającego na wpisie w księdze wejść nazwiska innego pracownika tylko po to, aby ukryć swoją obecność przed pracodawcą. Takie zachowanie powoda świadczy bez wątpienia o nieetycznym postępowaniu oraz

braku lojalności wobec pracodawcy i innych pracowników, zwłaszcza tego, którego nazwisko zostało wpisane w księdze wejść. Całokształt zachowań powoda, który jako przewodniczący zakładowej organizacji związkowej powinien być wzorem dla innych pracowników, a nie stawiać się ponad prawem obowiązującym w zakładzie pracy, świadczy bez wątpienia o tym, że przywrócenie powoda do pracy naruszałoby zasady współżycia społecznego, a jego żądanie stanowiło nadużycie prawa.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego – art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy oraz art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy; 2) naruszenia przepisów postępowania – art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, bądź uchylenie także wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi. Ponadto wniósł o obciążenie strony pozwanej kosztami postępowania w postępowaniu ze skargi kasacyjnej, w tym o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a w przypadku orzeczenia co do istoty sprawy o orzeczenie o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w zakresie, w jakim zarzuca naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy oraz art. 8 k.p. Zdaniem skarżącego, wyrok Sąd Okręgowy rażąco narusza wspomniane przepisy w zakresie, w jakim odmawia przywrócenia do pracy pracownikowi korzystającemu ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, mimo braku zgody organizacji związkowej oraz braku możliwości kwalifikacji zachowań

powoda jako wyjątkowo ciężkich i drastycznych naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd drugiej instancji przyjął, że względem związkowca należy stosować wyższy miernik staranności niż wobec pracownika niekorzystającego z ochrony, podczas gdy niweczy to cel ochrony, którym jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co z natury rzeczy zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Skarga kasacyjna nie jest kolejnym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie. Jej rozpoznanie doznaje licznych ograniczeń z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Postępowanie sądowe jest co do zasady dwuinstancyjne. Ewentualna możliwość dalszego postępowania, w tym postępowania przed Sądem Najwyższym, stanowi uprawnienie dodatkowe, które może zostać obwarowane szczególnymi przesłankami, w tym określonymi w art. 398⁹ § 1 k.p.c. Według tego przepisu, 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).

Powoływana przez skarżącego oczywista zasadność skargi oznacza zasadność widoczną od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze. Ma to miejsce wówczas, gdy na pierwszy rzut oka widać, że zaskarżone orzeczenie nie powinno się ostać, doszło bowiem do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego.

Uogólniając wywód powoda należy uznać, że upatruje on oczywistej wadliwości wyroku w odmowie przywrócenia go do pracy z powołaniem się przez Sąd Okręgowy na klauzulę generalną z art. 8 k.p. (w powiązaniu z art. 477¹ k.p.c.).

Argumentacja skarżącego jest chybiona. Ocena możliwości i prawidłowości wykorzystania klauzul generalnych albo zwrotów niedookreślonych w konkretnej sytuacji faktycznej jest uzależniona od tzw. swobodnego uznania sędziowskiego, uwzględniającego, oczywiście, wszystkie okoliczności sprawy. W pełni w tym zakresie bada sprawę przede wszystkim sąd powszechny, gdyż to on dysponuje odpowiednimi instrumentami procesowymi obejmującymi dokonywanie ustaleń faktycznych i oceny materiału dowodowego. Innymi słowy, 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. postanowienie Sądu Najwyższego z 10 września 2012 r., I UK 211/12, LEX nr 1675265; wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie rozważano przypadki, w których udzielenie szczególnej ochrony działaczom lub reprezentantom związku zawodowego mogłoby być uznane za nadużycie prawa podmiotowego. Dopuszcza się możliwość podważenia szerokiej ochrony działacza związkowego ze względu na przewidzianą w art. 8 k.p. klauzulę nadużycia prawa przez czynienie z niego użytku w sposób oczywiście sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem. Stosowanie tego szczególnego przepisu – jako wyjątku od nadrzędnej reguły pewności ustawowo zagwarantowanej wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych – wymaga, aby niezgodność przewidzianej tym przepisem

ochrony z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa była ewidentna i nie nasuwała żadnych wątpliwości (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1993, nr 12, poz. 230 z aprobowaną glosą U. Jackowiak OSP 1995, nr 4, poz. 81 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996, nr 15, poz. 210; z 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998, nr 3, poz. 74; z 9 lutego 2000 r., I PKN 527/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 436; z 24 marca 2000 r., I PKN 552/99, OSNAPiUS 2001, nr 15, poz. 438; z 12 marca 1996 r., I PRN 5/96, OSNAPiUS 1996, nr 19, poz. 288; z 13 czerwca 1995 r., I PRN 26/95, OSNAPiUS 1995, nr 23, poz. 289 oraz z 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997, nr 21, poz. 419). Ma to miejsce między innymi wówczas, gdy zachowanie pracownika, w wyniku którego rozwiązano z nim umowę o pracę, było wyjątkowo naganne. O tym, czy żądanie przywrócenia do pracy pracownika szczególnie chronionego można – w świetle art. 8 k.p. – uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub jego społecznym przeznaczeniem, decyduje więc rodzaj czynu pracownika. Taką wykładnię Sąd Najwyższy prezentował wielokrotnie (por. np. wyroki z 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 461, z 24 marca 2000 r., I PKN 552/99, OSNAPiUS 2001, nr 15, poz. 483, czy z 18 kwietnia 2000 r., I PKN 601/99, OSNAPiUS 2001, nr 19, poz. 579).

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy nie budził wątpliwości. Kwestionowane przez pracodawcę zachowania powoda zostały udowodnione, a dokonana przez pozwaną 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 wydzźwięk zachowania powoda. Miał rację, że od przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej można i należy wymagać szczególnej staranności w przestrzeganiu dyscypliny pracy oraz sumiennego wykonywania obowiązków pracowniczych. Ochrona związkowa nie ma charakteru bezwzględnej i nie może zmierzać do ochrony pracowników, których zachowanie

cehuje się lekceważącym stosunkiem wobec dyscypliny pracy oraz innego pracownika, którego nazwiskiem powód posłużył się, podpisując listę obecności.

W tych okolicznościach nie można było uznać, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Tym samym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi do rozpoznania. O kosztach postępowania kasacyjnego orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.