

Sygn. akt I PK 75/18

POSTANOWIENIE

Dnia 26 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa Z. K.
przeciwko [...] Spółdzielni Mieszkaniowej w C.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 marca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 24 października 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 maja 2017 r. Sad Rejonowy w B. zasądził od pozwanej [...] Spółdzielni Mieszkaniowej w C. na rzecz powoda Z. K. kwotę 10.291,66 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego z art. 46 § 1 pkt 8 prawa spółdzielczego, w myśl którego do kompetencji rady nadzorczej należy podejmowanie uchwał w sprawach czynności prawnych dokonywanych między spółdzielnią a członkiem zarządu lub dokonywanych przez spółdzielnię w interesie członka zarządu oraz reprezentowanie spółdzielni przy tych czynnościach, nie wynika możliwość dokonania przez radę nadzorczą wypowiedzenia umowy o pracę z odwołanym wcześniej z pełnienia funkcji członkiem zarządu. Kompetencje w tym przedmiocie należą do zarządu spółdzielni. Skoro powód został odwołany z funkcji członka

zarządu, to jedynym organem właściwym do podejmowania decyzji co do bytu umowy o pracę łączącej go z pozwaną Spółdzielnią był zarząd. Radzie nadzorczej nie przysługiwały w tym względzie żadne kompetencje, a więc jej oświadczenie, co do wypowiedzenia umowy o pracę, było wadliwe.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy błędnie uznał, że rada nadzorcza pozwanej utraciła kompetencje wynikające z art. 46 § 1 pkt 8 prawa spółdzielczego do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Skoro rada spółdzielni jest organem właściwym do zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu, to może również umowę tę wypowiedzieć. Warunkiem prawidłowości tej czynności jest jednakże to, by w chwili wypowiedzania umowy zatrudniony na podstawie tej umowy członek zarządu pełni jeszcze funkcję. W rozpoznawanej sprawie czynność odwołania powoda z funkcji prezesa zarządu pozwanej Spółdzielni oraz czynność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były jednocześnie - zostały dokonane na tym samym posiedzeniu rady nadzorczej i w jednej uchwale. Pomiędzy odwołaniem powoda ze stanowiska prezesa zarządu strony pozwanej, a wypowiedzeniem umowy o pracę nie wystąpił jakikolwiek odstęp czasowy pozwalający na przyjęcie, że najpierw powód został odwołany ze stanowiska prezesa, a następnie, już jako z byłym członkiem zarządu, rozwiązano stosunek pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego w dniu 30 listopada 2015 r. rada nadzorcza była dla powoda zwierzchnim organem, tak w rozumieniu przepisów prawa spółdzielczego, jak i prawa pracy, uprawnionym do wypowiedzenia umowy o pracę i dokonała tej czynności jednym oświadczeniem woli z równoczesnym odwołaniem powoda z funkcji i to oświadczenie woli do powoda dotarło jednocześnie.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 23² k.p. w związku z art. 38 k.p. w zw. z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, a także na naruszeniu przepisów postępowania: art. 217 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 271 § 1 k.p.c. w związku z art. 299 k.p.c.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, albowiem w jego ocenie w sprawie występują zagadnienia prawne:

1) czy pominięcie przez pozwaną obowiązku współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi, niezależnie od przynależności pracownika do związków zawodowych, czy to w trybie art. 23² Kodeksu pracy w związku z art. 38 Kodeksu

pracy, czy to art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, stanowiło naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodem, w tym regulacji art. 45 § 1 kodeksu pracy;

2) czy wobec obowiązku współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi, czy to w trybie art. 23² Kodeksu pracy w związku z art. 38 Kodeksu pracy, czy to art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, rada nadzorcza mogła jako organ właściwy jedną uchwałą rozwiązać z powodem umowę o pracę po odwołaniu go z funkcji, czy też dla możliwości jednoczesnego odwołania ze stanowiska prezesa zarządu spółdzielni i rozwiązania z nim umowy o pracę konieczne było uprzednie skierowanie zapytania do związku zawodowego, a jego brak skutkował koniecznością podjęcia uchwały o rozwiązaniu umowy w odrębnej czynności już przez zarząd spółdzielni, po uprzednim zapytaniu związków zawodowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że istotne zagadnienie prawne jest to zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawnym, a jego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7–8, s. 51). Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego polega na sformułowaniu tego zagadnienia i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Musi przy tym chodzić o zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze,

które zarazem ma znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw (postanowienia Sądu Najwyższego: 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). 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).

Z przepisu art. 23² k.p., dotyczącego współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy wynika, że chodzi tu o opinię zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo opinię zakładowej organizacji związkowej, która wyraziła zgodę na ochronę praw pracownika niezrzeszonego w związku. Warunkiem zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej jest posiadanie przez pracodawcę informacji, o przynależności danego pracownika do związku zawodowego albo o objęciu ochroną pracownika niezrzeszonego. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych wskazywała tryb uzyskania takiej informacji w swoim art. 30 ust. 2¹ (obecny w art. 30 ust. 3). W myśl tego przepisu, pracodawca był obowiązany zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, a nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalniało pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

W rozpoznawanej sprawie pierwsze ze wskazanych przez skarżącego zagadnień prawnych sprowadza się do rozstrzygnięcia, czy niezwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej w trybie art. 30 ust. 2¹ z.z. stanowi samo w sobie naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, uprawniające pracownika do dochodzenia odszkodowania albo przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.). Kwestia ta była przedmiotem wyroków Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2008 r., III PK 80/07, LEX nr 459255 oraz z dnia 16 marca 2009 r., III PK 64/08, LEX nr 707905. Zdaniem Sądu Najwyższego zwrócenie się przez pracodawcę do zakładowych organizacji związkowych w zakresie określonym w art. 30 ust. 2¹ z.z. nie jest celem samym w sobie, ale ma umożliwić korzystanie przez pracownika z przysługującej

mu ochrony jego praw przez zakładową organizację związkową. Nie jest naruszeniem prawa w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. niezastosowanie się przez pracodawcę do wymagań określonych w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, jeżeli pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę lub rozwiązano ją bez wypowiedzenia, nie korzystał z ochrony jego praw przez zakładowe organizacje związkowe. Jeżeli zaś pracodawca miał obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową i wykonał go, mimo niezwrócenia się do tych organizacji o informacje przewidziane w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, to w tej sytuacji także nie dochodzi do naruszenia prawa w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Skoro procedura konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z art. 38 k.p. nie obejmuje obowiązku pracodawcy zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, to ewentualne uchybienie art. 30 ust. 2¹ ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych nie jest uchybieniem art. 38 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 31; z dnia 16 marca 2009 r., III PK 64/08, LEX nr 707905). Jeżeli zagadnienie prawne było już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego, skarżący powinien wykazać, że wystąpiły okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934; z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). W rozpoznawanej sprawie skarżący nie przedstawił takiej argumentacji.

Drugie ze wskazanych przez skarżącego zagadnień również nie stanowi zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Zasugerowany problem nie został powiązany z potrzebą interpretacji konkretnie wskazanych przepisów prawa. Dotyczy on kompetencji rady nadzorczej bądź zarządu do rozwiązania umowy o pracę ze skarżącym w kontekście obowiązku współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi. Jedyne przepisy prawa wskazane przez skarżącego przy formułowaniu tego zagadnienia są art. 23² k.p., art. 38 k.p. oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, które nie dotyczą kwestii właściwej reprezentacji pracodawcy. Co więcej, przepis taki nie został również wskazany w podstawach skargi kasacyjnej. Tymczasem w orzecznictwie przyjmuje się, że jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do

rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Ponadto wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w oparciu o drugie ze wskazanych zagadnień prawnych opiera się na założeniach faktycznych sprzecznych z ustaleniami sądu odwoławczego, co nie zasługuje na uznanie w świetle art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku wskazał bowiem, że powód na dzień złożenia wypowiedzenia nie był członkiem organizacji związkowej, ani nie zwrócił się do organizacji związkowej o obronę jego praw, zatem pozwana nie miała obowiązku przeprowadzania konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.