

Sygn. akt I PK 89/16

POSTANOWIENIE

Dnia 18 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. R.
przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w T.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 listopada 2016 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w K.
z dnia 3 września 2015 r., sygn. akt V Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Powód M.R. domagał się od pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących w T. przywrócenia do pracy w związku z wypowiedzeniem mu stosunku pracy z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2001 r., Nr 79 poz. 854 ze zm.).

Wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2015 r., IV P (...) Sąd Rejonowy w S., IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, oddalając powództwo dalej idące. Wyrokiem z dnia 3 września 2015 r., V Pa (...) Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację powoda od tego wyroku.

Sądy ustaliły, że powód nawiązał stosunek pracy z poprzednikiem prawnym pozwanej w dniu 1 września 1985 r. Legitymuje się wykształceniem wyższym na kierunku pedagogika opiekuńcza i terapia pedagogiczna. Od 17 maja 2012 r. do 16

maja 2013 r. powód korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia. W dniu 8 lutego 2013 r. powód przystąpił do Organizacji Związkowej Pracowników Oświaty i Wychowania NSZZ S. w O.. Uchwałą z dnia 15 marca 2013 r. powód został objęty ochroną szczególną przez rozwiązanie stosunku pracy na okres kadencji 2010-2014, o czym pozwanego poinformowano 25 marca 2013 r. Pismem z 15 maja 2013 r. powód został poinformowany przez pracodawcę o niemożności zatrudnienia w pełny wymiarze zajęć w roku 2012/13 z powodu zmniejszenia ilości oddziałów oraz określenia tygodniowego wymiaru zajęć pedagoga na poziomie 40 godzin, proponując powodowi zatrudnienie w wymiarze 20 godzin tygodniowo. Powód odmówił wyrażenia zgody. Pismem z dnia 27 maja 2013 r. pozwany zawiadomił organizację związkową o zamiarze rozwiązania stosunku pracy a pismem z dnia 29 maja 2013 r. dokonał wypowiedzenia. Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, że wypowiedzenia dokonano bez zgody zarządu organizacji związkowej. Uznał jednak, że zachowanie powoda stanowi nadużycie uprawnień związkowych w sytuacji, w której zatrudnienie powoda – z uwagi na ograniczenie liczby oddziałów szkolnych oraz wymiar zajęć jako pedagoga uniemożliwia jego dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze. Sąd ocenił, że kwalifikacje powoda do nauczania innych przedmiotów – z uwagi na długi okres wykonywania wyłącznie pracy pedagoga – pozostają niższe niż pozostałych nauczycieli tych przedmiotów. Realizacja zadań z zakresu edukacji w ocenie Sądu Rejonowego korzysta z pierwszeństwa przed indywidualnym interesem nauczyciela objętego ochroną zwłaszcza w sytuacji, w której ochrona szczególna byłaby jedyną okolicznością uzasadniającą utrzymanie stosunku pracy. Ustalenia faktyczne i ocena prawna, w tym dotycząca odmowy przywrócenia do pracy, została podzielona przez Sąd Okręgowy.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenia:

1/ art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p. przez jego niezastosowanie mimo, iż oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. narusza art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, albowiem jest dopuszczalne jedynie w przypadku szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów,

2/ art. 8 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że niezawinione zachowanie pracownika może uzasadniać odmowę udzielenia ochrony prawnej na podstawie ustawy o związkach zawodowych,

3/ art. 477¹ k.p.c. przez jego błędne zastosowanie polegające na zasądzeniu odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy,

4/ art. 328 § 2 k.p.c. przez brak uzasadnienia podstawy faktycznej uznania za bezzasadny zarzutu apelacyjnego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

5/ art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. przez nieustosunkowanie się do części zarzutów apelacji.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania pełnomocnik wskazał na jej oczywistą zasadność, albowiem w sprawie występuje kwestia ochrony stosunku pracy działaczy związkowych oraz nadużycia prawa podmiotowego, zaś zagadnienie to jest jednoznaczne i co za tym idzie nie budzi wiele wątpliwości prawnych. Zasadnym jest w tej sytuacji odniesienie się przez Sąd Najwyższy do tego zagadnienia w szczególności co do kwestii, czy sąd posiada kompetencje do nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy i orzeczenia o odszkodowaniu, jeśli działaczowi związkowemu nie można przypisać nadużycia prawa (taki stan faktyczny występuje w niniejszej sprawie). Zdaniem skarżącego oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy może mieć miejsce wyjątkowo a takiej wyjątkowości nie wskazały sądy obu instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie podlega przyjęciu do rozpoznania jako oczywiście zasadna.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że oczywista zasadność skargi powinna dać się stwierdzić na pierwszy rzut oka bez zbytniego wgłębiania się w sprawę (por. np. postanowienie z dnia 2 sierpnia 2007 r., sygn. III UK 45/07, niepubl.). Innymi słowy oczywista zasadność skargi powinna polegać na takim naruszeniu norm prawnych, które nie budzi wątpliwości i możliwe jest do stwierdzenia przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (postanowienie SN z dnia 27 lipca 2007 r., sygn. I PK 113/07).

Kwestia ochrony działaczy związkowych przed rozwiązaniem stosunku pracy bynajmniej nie wygląda tak oczywiście, jak przedstawia do skarżący we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania. W wielu przypadkach rozwiązania stosunku pracy z osobami korzystającymi z ochrony z tytułu pełnienia funkcji w związkach zawodowych, w grę wchodzi ocena, czy nie nadużywają swego prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Zachowania, które podlegają takiej kwalifikacji mogą przedstawiać się w różny sposób i nie ograniczają do oczywistego i zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. Istotny pozostaje także sposób uzyskania ochrony związkowej i korzystania z niej.

Dla przykładu w wyroku z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97 Sąd Najwyższy uznał, że utworzenie związku zawodowego w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pracowników, którzy wskutek restrukturyzacji pracodawcy otrzymali wypowiedzenie umów o pracę jest nadużyciem wolności związkowej i prowadzi do oceny, że roszczenie pracownika żądającego przywrócenia do pracy, który w ten sposób uzyskał szczególną ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie podlega ochronie. Trzeba bowiem pamiętać, że ochrona wynikająca z art. 32 ustawy o związkach zawodowych służy głównie ochronie interesów zbiorowych pracowników, natomiast interes osobisty chronionego działacza pozostaje na drugim planie i jest pochodną interesu zbiorowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., II PK 260/05). Trudno upatrywać dbałości o interes zbiorowy w sytuacji, w której powód w trakcie ochrony wynikającej z urlopu dla poratowania zdrowia (a zatem braku obecności w zakładzie pracy) przystępuje do związku zawodowego i niemal od razu uzyskuje w tym związku ochronę szczególną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Okoliczności tego przypadku mogły – w ocenie Sądu Najwyższego – stanowić uzasadnienie odmowy przywrócenia powoda do pracy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 marca 2016 r., I PK 125/15 w sytuacji gdy wobec konieczności zmiany planu nauczania uniemożliwiającej zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy, pracodawca podejmuje starania, by zapewnić zagrożonej utratą pracy osobie dalsze zatrudnienie, a nauczyciel nie czyni nic, by w zaistniałych warunkach zachować stanowisko pracy,

oczekując realizacji związkowej ochrony trwałości stosunku pracy kosztem zwolnienia innych pracowników, niebędących działaczami związkowymi, żądanie przez taką osobę przywrócenia do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do owej szczególnej ochrony. Także przez pryzmat tych okoliczności można analizować przypadek powoda, który odmówił zgody na zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Utrzymanie jego stanowiska pracy stanowiłoby – jak ustaliły sądy – działanie z pokrzywdzeniem innych nauczycieli, których zatrudnienie znajdowało (inaczej niż w przypadku powoda) głębsze merytoryczne uzasadnienie.

Mając na uwadze, że skarga nie pozostaje oczywiście uzasadniona, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.