

POSTANOWIENIE

Dnia 4 grudnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa A.M.

przeciwko O. w S.

z udziałem Związku Zawodowego (...)

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 4 grudnia 2025 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie

z dnia 26 lipca 2024 r., sygn. akt IV Pa 21/24,

1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

**2) odstępuje od obciążania skarżącej kosztami postępowania
kasacyjnego na podstawie art. 102 k.p.c.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Koszalinie wyrokiem z dnia 26 lipca 2024 r. w pkt I. oddalił apelację wniesioną przez A.M. i związek zawodowy od wyroku Sądu Rejonowego w Koszalinie z dnia 17 listopada 2023 roku, oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy i stosowne sprostowanie świadectwa pracy oraz o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy; w pkt II. nie obciążył powódki należnymi pozwanemu kosztami procesu w postępowaniu apelacyjnym.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 26 lipca 2024 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest:

naruszenie prawa materialnego, tj.

1. art. 32 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 3,4 i 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu przez sąd, że powódka - która została wskazana jako trzecia na, złożonej przez związek zawodowy liście osób objętych ochroną przed zwolnieniem z pracy- nie jest objęta ochroną, ponieważ związek zawodowy wskazał łącznie pięć osób, co przekracza limit określony przez ustawę przy uwzględnieniu metody progresywnej i jest równoznaczne z niewskazaniem w ogóle. W istocie, skoro pracownik był wskazany w pierwszej trójce, to zgodnie z literalną wykładnią art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jego ochrona powinna zostać uznana za obowiązującą, niezależnie od dodatkowych wskazań związku zawodowego;

2. art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego błędną wykładnię polegającą na zawężającym odczytaniu definicji kadry kierowniczej w zakładzie pracy, co doprowadziło do błędnego ustalenia liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą u pozwanego pracodawcy. Sąd Okręgowy, dokonując wykładni art. 32 ust. 5, ograniczył skład kadry kierowniczej wyłącznie do osób wskazanych w art. 5 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, a mianowicie do kierującego zakładem i jego zastępców. W konsekwencji sąd pominął w analizie osoby wyznaczone do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, które zgodnie z pełną treścią definicji ustawowej również wchodzi w skład kadry kierowniczej.

Ewentualnie:

art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych poprzez niewłaściwe zastosowanie przepisu do ustalonego stanu faktycznego. Sąd Okręgowy błędnie uznał, że przy określaniu liczby pracowników objętych ochroną związkową można uwzględnić wyłącznie stanowiska wymienione w art. 5 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, co skutkowało nieuzasadnionym ograniczeniem liczby osób objętych ochroną związkową. Sąd zignorował przy tym stanowiska przewidziane w regulaminie organizacyjnym pracodawcy, które - zgodnie z art. 32 ust. 5 ustawy o

związkach zawodowych - również kwalifikują się jako stanowiska kadry kierowniczej;

3. art. 52 § 3 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że wniosek o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem chronionym przed zwolnieniem, skierowany do związku zawodowego w trybie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych stanowi równocześnie spełnienie obowiązku konsultacyjnego wymaganego przez art. 52 kodeksu pracy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca podniosła, że:

1) w sprawie występują dwa istotne zagadnienia prawne, które wymagają zajęcia stanowiska przez Sąd Najwyższy. Zagadnienia te dotyczą zarówno interpretacji, jak i zastosowania przepisów w kontekście ustalania liczby pracowników objętych ochroną:

a) Czy sytuacja, gdy związek zawodowy przedłożył pisemnie listę osób objętych ochroną zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a liczba ta przekracza dopuszczalny limit, skutkuje nieobjęciem ochroną wszystkich wskazanych pracowników, czy też jedynie osób, które nie mieszczą się w tym limicie, zgodnie z zasadą *prior tempore, potior iure*?

b) Czy pracownikowi przysługuje ochrona określona w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, w sytuacji gdy związek zawodowy wskazał liczbę osób chronionych ponad limit przewidziany dla metody progresywnej, jednakże przy zastosowaniu metody parytetowej liczba ta pozostaje w granicach określonych przez ustawodawcę?

2) zaistniała potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości:

a) Art. 32 ust. 1 przyznaje ochronę przed zwolnieniem bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej dla określonej liczby pracowników. Zgodnie z ust. 3, liczba pracowników podlegających ochronie powinna być określona proporcjonalnie do liczby członków związku (tzw. metoda progresywna). Ustawodawca nie przewidział jednak, co należy zrobić, jeśli związek wskaże więcej osób niż przewiduje limit. Istnieje zatem potrzeba jednoznacznej interpretacji, czy przekroczenie limitu powoduje automatyczną utratę ochrony przez wszystkich

wskazanych pracowników, czy też - zgodnie z zasadą *prior tempore, potior iure* - ochronę tracą tylko osoby wykraczające poza limit

b) Art. 32 ust. 5 definiuje pojęcie „kadry kierowniczej” zakładu pracy, do której wlicza się: - osoby kierujące jednoosobowo zakładem pracy oraz ich zastępców lub osoby wchodzące w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy, - „inne osoby wyznaczone do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.”

Przepis ten wywołuje wątpliwości interpretacyjne, zwłaszcza w zakresie drugiej grapy „innych osób upoważnionych do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.” Brakuje jasnych kryteriów, jaką rolę oraz w jakim zakresie upoważnienia musi posiadać dana osoba, aby można ją było uznać za osobę kierowniczą w rozumieniu tego przepisu. W omawianej sprawie sąd zawęził interpretację tego przepisu, ograniczając kadrę kierowniczą wyłącznie do osób wskazanych w art 5 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, co może być sprzeczne z intencją ustawodawcy, który przewidział szerszy katalog stanowisk. Dlatego konieczna jest wykładnia, która precyzyjnie wyjaśni, jakie osoby i stanowiska należy zaliczyć do kadry kierowniczej w kontekście przepisów o ochronie związkowej.

c) Art. 52 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do konsultacji związkowej przed zwolnieniem pracownika bez wypowiedzenia, natomiast art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wymaga uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na takie zwolnienie. W niniejszej sprawie Sąd uznał, że wniosek pracodawcy o zgodę na zwolnienie jest tożsamy z konsultacją związkową. W praktyce jednak istnieje potrzeba doprecyzowania, czy same formalne działania pracodawcy w postaci wniosku o zgodę wystarczą, by uznać obowiązek konsultacji za spełniony, czy też konsultacja powinna mieć bardziej sformalizowany charakter.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o: 1) wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania; 2) oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku nieuwzględnienia wniosku z pkt 1); 3) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Stosownie do 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). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, 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.

Wypada również przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku (sporządzonym odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, oznacza to w praktyce, że zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi

Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Natomiast przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa rodzi po stronie skarżącego obowiązek określenia, które przepisy wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ze wskazaniem, na czym polegają związane z tym poważne wątpliwości, lub z przedstawieniem rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN 2002 nr 7, s. 10). Ponadto konieczne jest opisanie tych wątpliwości lub rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2003 r., II UK 184/03, z dnia 22 czerwca 2004 r., III UK 103/04, czy też z dnia 17 grudnia 2007 r., I PK 233/07). W przypadku powoływania się na rozbieżności w orzecznictwie konieczne jest także, choćby przykładowe, wskazanie orzeczeń, w których ten sam przepis prawa byłyby odmiennie wykładany. Należy również podkreślić, iż nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych

orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP – wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5).

Oceniając wniosek skarżącej przy uwzględnieniu wyżej opisanych kryteriów, Sąd Najwyższy stwierdził przede wszystkim, że kwestie podniesione jako zagadnienia prawne mają analogiczny charakter do kwestii wskazanych w związku z potrzebą wykładni powołanych w skardze przepisów, w związku z tym Sąd Najwyższy odniesie się do nich łącznie.

Odpowiedź na pierwsze „zagadnienie” podniesione we wniosku skarżącej, a także potrzebę wykładni art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, wynika z prawidłowo powołanego przez Sąd Okręgowy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09 (OSNP 2011 nr 21-22 poz. 274), w którym Sąd Najwyższy skonstatował, że wskazanie nadmiernej liczby osób podlegających wzmożonej ochronie w związku z członkostwem w związku zawodowym jest równoznaczne z niedokonaniem takiego wskazania w ogóle, co aktualizuje dyspozycję art. 32 ust. 8 ustawy obejmującą ochroną wyłącznie przewodniczącego.

W sprawie nie występuje również istotne zagadnienie prawne ani też potrzeba wykładni art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, w celu precyzyjnego wyjaśnienia, jakie osoby i stanowiska należy zaliczyć do kadry kierowniczej w kontekście przepisów o ochronie związkowej.

Tego rodzaju wykładnia pozostaje poza okolicznościami przedmiotowej sprawy, w której Sąd Okręgowy precyzyjnie ustalił, że w myśl art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. - Dz.U. z 2024 r., poz. 97), okręgowym inspektoratem pracy kieruje Okręgowy Inspektor Pracy przy pomocy zastępców. W pozwanym inspektoracie ustanowiono jednego zastępcę Okręgowego Inspektora Pracy, tak więc kadra kierownicza składała się tam z dwóch osób. Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że zgromadzone w sprawie dowody nie pozwalały przy tym na ustalenie, by u pozwanego pracodawcy wyznaczono do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jakiegokolwiek inne osoby ponad umocowane z mocy wskazanego wyżej przepisu. Należy również zauważyć, że w przedmiotowej sprawie uchwała związku zawodowego jako podstawę prawną obliczenia liczby osób uprawnionych do

ochrony, wskazywała liczbę pięciu osób szczególnie chronionych, ustaloną - jak wskazano - w oparciu o art. 32 ust. 4 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Dla Sądu Najwyższego nie są również jasne wątpliwości skarżącej co do art. 52 k.p. (prawdopodobnie skarżąca miała na myśli § 3 tego artykułu) zobowiązującego pracodawcę do konsultacji związkowej przed zwolnieniem pracownika bez wypowiedzenia, w odniesieniu do art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, który wymaga uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na takie zwolnienie. Niewątpliwie wystosowane w imieniu pracodawcy do reprezentującego powódkę związku zawodowego pismo z dnia 5 września 2018 roku, zawierające wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownicy, spełniało wymogi skonsultowania zamiaru rozwiązania stosunku pracy, przewidzianego w art. 52 § 3 k.p. Natomiast pracodawca nie był w tej sytuacji związany opinią związku i nie potrzebował jego zgody przewidzianej art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, skoro powódka nie mogła być uznana za osobę szczególnie chronioną, wskazaną przez związek.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach orzeczono stosownie do art. 102 k.p.c.

M.G.

[a.ł.]