

POSTANOWIENIE

Dnia 27 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. H.
przeciwko N. Spółce Akcyjnej w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 marca 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 12 maja 2023 r., sygn. akt XI Pa 9/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. oddala wniosek powoda o zasądzenie kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Katowicach, wyrokiem z dnia 12 maja 2023 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego Katowice-Zachód w Katowicach z dnia 23 września 2022 r. i przywrócił M. H. do pracy w N. S.A. w W. na poprzednich warunkach oraz oddalił apelację pozwanej.

W sprawie ustalono, że powód w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie organizacji związkowej zwolniony był z obowiązku świadczenia pracy. Komunikacja między związkiem zawodowym a pracodawcą w kwestiach indywidualnych

odbywała się dwutorowo - pocztą tradycyjną oraz elektroniczną. Powód wystąpił w 2018 r. z wnioskiem o zawarcie porozumienia w kwestii wyrażenia przez pracodawcę zgody na wykorzystywanie przez organizację związkową adresów e-mail. Pozwany nie wyraził zgody na wysyłanie wiadomości do wszystkich pracowników, bez względu na ich przynależność związkową. W dniu 9 kwietnia 2019 r. pracodawca wyraził zgodę na używanie służbowych adresów mailowych członków Zarządu Związku Zawodowego, do prowadzenia korespondencji, także na linii z pracodawcą. Specyfika komunikacji mailowej u pozwanej polegała na tym, że każdy z pracowników miał dostęp do wszystkich adresów mailowych znajdujących się w systemie O..

W dalszej kolejności, w związku z utworzeniem nowego związku zawodowego, pracodawca pismem z 8 października 2020 r. został poinformowany, że powód – jako przewodniczący związku – podlega ochronie na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854).

W dniu 30 listopada o 2020 r. o godz. 20:48 powód wysłał maila (z konta służbowego) pt.: „Nowy związek zawodowy”, którego treść konsultowana była przez zarząd nowego związku zawodowego. Zawierała ona informacje o założeniu nowego związku zawodowego, sprzeciw wobec „kultury panującej w organizacji”, obniżeniu płac, „zamiataniu pod dywan” spraw niewygodnych, domaganie się przywrócenia szacunku dla człowieka oraz pociągnięcia do odpowiedzialności osób winnych przegranych spraw sądowych. Wiadomość dotarła do 739 adresatów z grupy kapitałowej oraz do 162 adresatów spoza niej (byłych pracowników, osób wykonujących usługi na rzecz pozwanej). Adresy te powód pozyskał z domeny, do której dostęp miał każdy pracownik.

Pismem z 15 grudnia 2020 r. pozwana zwróciła się do Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego Pracowników Korporacji z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 1 k.p.). Jako przyczynę planowanego rozwiązania wskazała pozyskanie i wykorzystanie do celów niezwiązanych z pracą danych osobowych (adres poczty elektronicznej) kilkuset osób posiadających adresy e-mail w domenie pracodawcy w celu rozesłania - ze służbowego konta

e-mail - wiadomości zawierającej agitację związkową a także insynuacje na temat nieprawidłowości w funkcjonowaniu spółki.

W dniu 17 grudnia 2020 r. zarząd Związku Zawodowego Pracowników Korporacji podjął uchwałę o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Podpisy zebrano 22 grudnia 2022 r. Wiadomością e-mail, z tego samego dnia, przesłano treść uchwały zarządu do pracodawcy z jednoczesnym wskazaniem, że uchwałę w wersji pisemnej przesłano pocztą. Reakcją na powyższe był mail z 23 grudnia 2020 r., w którym pracodawca zaznaczył, że wiążąca jest tylko forma pisemna, a to z uwagi na brak zawarcia porozumienia co do sposobu korzystania z bazy mailowej. Pisemna korespondencja ze strony związku wpłynęła 29 grudnia 2020 r.

Zarząd spółki podjął 28 grudnia 2020 r. uchwałę o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z przyczyn wskazanych w piśmie skierowanym przez spółkę z 15 grudnia 2020 r., do Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego Pracowników Korporacji. W wykonaniu tej uchwały pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, treść art. 32 ust. 1¹ pkt 2 ustawy o związkach zawodowych wyznacza jedynie termin na wyrażenie lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, a nie na doręczenie skutecznie podjętej uchwały. Odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę stanowi jedynie oświadczenie związku zawodowego. Przepisy prawa nie wskazują natomiast, w jakiej formie nastąpić ma złożenie oświadczenia takiej treści. Sąd podkreślił, że strona pozwana nie kwestionowała, iż doszło do powzięcia przez pracodawcę informacji o podjęciu uchwały określonej treści w wymaganym przez prawo terminie (tym bardziej, że pracodawca odniósł się do niej). Odmowa przyjęcia jej do wiadomości z uzasadnieniem tego rodzaju, że pracodawca wymaga zachowania formy pisemnej wobec braku porozumienia co do stosowania innych form komunikacji nie miało merytorycznych podstaw.

Sąd odwoławczy uznał również, że okoliczności niniejszej sprawy nie uzasadniały przyjęcia, że powód naruszył art. 8 k.p. Jeśli nawet po stronie powoda miały miejsce naruszenia, to ich skala i intensywność nie były na tyle drastyczne,

by mogły stanowić podstawę konstatacji, że jego działania były sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Rozważenie tej problematyki nie mogło obyć się bez wyważenia dwóch wartości: ochrony danych osobowych - których naruszenie miało w realiach sprawy charakter w istocie marginalny (biorąc pod uwagę perspektywę powoda) - oraz wolności związkowych.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej spółki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania skarżący wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), wyrażające się w pytaniach: (-) czy „termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody”, o którym mowa w art. 32 ust. 1¹ *in principio* ustawy o związkach zawodowych oznacza, że w terminie wynikającym z pkt 1 lub 2 tego przepisu zarząd zakładowej organizacji związkowej ma jedynie podjąć uchwałę w przedmiocie wyrażenia zgody lub odmowy jej wyrażenia na zmianę lub rozwiązanie stosunku prawnego z chronionym działaczem związkowym, czy też, że w terminie tym należy skutecznie zawiadomić pracodawcę o zgodzie lub odmowie jej udzielenia? A w razie przyjęcia, że termin, o którym mowa w tym przepisie obejmuje zawiadomienie pracodawcy o zgodzie lub odmowie jej wyrażenia; (-) czy zawiadomienie przez zarząd organizacji o wyrażeniu zgody lub odmowie wyrażenia zgody na zmianę lub rozwiązanie stosunku pracy z chronionym działaczem związkowym na podstawie art. 32 ust. 1¹ ustawy o związkach zawodowych wymaga dla swojej skuteczności formy pisemnej?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną wniesiono o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania.

Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego

przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm) albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Sformułowane zagadnienie winno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Nie może mieć natomiast charakteru kazuistycznego i zawierać szeregu szczegółowych założeń determinujących odpowiedź, jak i nie może służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia. Zagadnienie prawne powinno wyrażać problem prawny, którego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym. Istotne zagadnienie prawne nie może być również redukowane do wykładni przepisów stanowiących podstawę wydanego rozstrzygnięcia.

Rację ma skarżący, że zgoda – udzielana przez zarząd organizacji związkowej – w ujęciu teoretycznym – jest kwalifikowana jako zdarzenie prawne i należy do zachowań (działań) człowieka zależnych od jego woli. Zachowania człowieka zarówno czynne jak i bierne mogą mieć postać czynności konwencjonalnych albo czynów (zob. M. Lewandowicz-Machnikowska: Zdarzenia prawne w prawie pracy, [w:] System Prawa Pracy, t. 1, Część ogólna, K.W. Baran (red.), Warszawa 2017, s. 1296 i n.). W indywidualnym prawie pracy sytuacja pracownika z jednej strony kształtowana jest na mocy dwustronnych czynności prawnych, np. umowy o pracę, z drugiej zaś, przez przepisy prawa pracy, w rozumieniu art. 9 k.p., które wyznaczają granice legalności działań pracodawcy, a więc to od czego nie można odstąpić nawet za zgodą pracownika. Ustawa o związkach zawodowych przewiduje, że w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 tej ustawy, pracodawca jest związany stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Niewątpliwie, co podkreśla się w literaturze, podmiot trzeci, jakim jest w tym przypadku związek zawodowy, pozostaje poza stosunkiem prawnym, którego udzielana zgoda dotyczy, a udzielenie albo odmowa udzielania zgody mają charakter swobodnej decyzji tego podmiotu (zob. A. Górnicz-Mulcahy, T. Grzyb, M.

Lewandowicz-Machnikowska: Zgoda jako zdarzenie prawa pracy, Warszawa 2023, s. 88). Nie jest zatem prawdą twierdzenie skarżącego, że zgoda - jako czynność prawna - może mieć dwa znaczenia. Konstrukcja zgody związku zawodowego wskazuje, że zgoda stanowi element warunkujący prawidłowość dokonanej czynności prawnej, jest zatem przesłanką materialnoprawną, a jej brak oznacza wadliwość wypowiedzenia, nawet wobec istnienia uzasadnionych przyczyn.

Treść art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wskazuje, że podmiotem uprawnionym do wyrażenia zgody jest zarząd i podmiot ten powinien działać kolegialnie, a jego wypowiedź w tej sprawie powinna przybrać formę uchwały. To zaś oznacza, że terminem na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazanym w ustawie (7 i 14 dni roboczych) jest czas na podjęcie uchwały określonej treści. Bezskuteczny upływ wskazanych terminów jest zaś równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.

Podsumowując, zgoda lub brak zgody na rozwiązanie lub zmianę stosunku prawnego z działaczem związkowym to jednostronna czynność prawna o charakterze władczym, ponieważ jej treść wyraża wolę wywołania skutków prawnych. To zaś implikuje dalsze wnioski. Ustawa *expressis verbis* statuuje pisemną formę jedynie dla zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany stosunku prawnego z działaczem związkowym. Ustawodawca nie wskazuje zaś takiej formy dla wyrażenia zgody. Zgoda właściwego organu organizacji związkowej z natury rzeczy musi mieć charakter uprzedni i tym samym musi zostać wyrażona przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli. W odniesieniu do oświadczenia woli skierowanego do osoby prawnej (w sprawie jest to spółka akcyjna) w orzecznictwie uznaje się, że dochodzi ono do skutku zgodnie z art. 61 § 1 zdanie pierwsze i § 2 k.c. w szczególności wtedy, gdy dotrze pod odpowiedni adres i osoby pełniące funkcję właściwego organu osoby prawnej uzyskają w zwykłym toku czynności możliwość zapoznania się z treścią tego oświadczenia, przy czym nie jest wyłączone reprezentowanie w tym zakresie osoby prawnej także przez pełnomocnika. W rezultacie oświadczenie woli przekazane na piśmie lub przesłane drogą elektroniczną powinno być uznane za złożone – i tym samym dokonane – po jego dojściu na wskazany adres (w tym adres poczty

elektronicznej)). Należy zatem przyjąć, że jeżeli przesłanka zapewnienia adresatowi możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli jest spełniona, chwilę złożenia tego oświadczenia ustala się z zastosowaniem miary przeciętnego czasu, jaki jest potrzebny do zapoznania się z tym oświadczeniem. Należy zatem ocenić, kiedy staranny adresat mógł się zapoznać z oświadczeniem w zwykłym toku czynności, uwzględniając w szczególności godziny pracy adresata, czas potrzebny na zapoznanie się z treścią adresowanego do niego oświadczenia, szczególne, znane składającemu oświadczenie okoliczności, mające wpływ na możliwość zapoznania się adresata z treścią oświadczenia (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2016 r., III CZP 89/15, LEX nr 2008733).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

Z treści wniosku zgłoszonego w odpowiedzi na skargę kasacyjną nie wynika, aby pełnomocnik domagał się zasądzenia kosztów postępowania kasacyjnego w przypadku nieprzyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Żądanie zasądzenia kosztów w postępowaniu kasacyjnym odnosiło się wyłącznie do wydania wyroku oddalającego skargę - w razie przyjęcia jej do rozpoznania. Wobec tego koszty odpowiedzi na skargę kasacyjną, w której nie wskazano argumentów dotyczących przyczyn kasacyjnych (art. 398⁹ § 1 k.p.c.), uzasadniających odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie mogą być uznane - w razie odmowy przyjęcia skargi do rozpoznania - za koszty celowej obrony w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]

