

POSTANOWIENIE

Dnia 29 czerwca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa M. F.

przeciwko Urzędowi Miasta L.

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 29 czerwca 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 28 stycznia 2021 r., sygn. akt XI Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. zasądza pod pozwanego Urzędu Miasta L. na rzecz powódki M. F. kwotę 1.590 (jeden tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Powódka M. F. domagała się przywrócenia do pracy w pozwanym Urzędzie Miasta L. oraz zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w wysokości 54.804,84 zł. W uzasadnieniu podała, że pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn, które są nieprawdziwe, a ponadto bez zgody zakładowej organizacji związkowej, której jest przewodniczącą.

Sąd Rejonowy w T., wyrokiem z 23 listopada 2017 r., przywrócił powódkę do pracy w Urzędzie Miasta L. na poprzednich warunkach pracy i płacy; zasądził od

pozwanego na jej rzecz kwotę 54.804,84 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem, że powódka podejmie pracę w terminie 7 dni od prawomocności wyroku, z ustawowymi odsetkami; a ponadto orzekł o kosztach sądowych i kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego ostatnio na stanowisku naczelnika Wydziału Spraw Obywatelskich i Administracji. W dniu 30 listopada 2015 r. Zarząd Regionu (...) NSZZ „S.” w K. dokonał rejestracji Organizacji Zakładowej NSZZ „S.” Urzędu Miasta L., której członkiem zarządu tymczasowego była powódka. Tego samego dnia Burmistrz Miasta L. wydał zarządzenie w sprawie zmian w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miasta w L.. Na jego mocy osobą pełniącą obowiązki naczelnika nowo powstałego Wydziału Organizacyjnego została G. D. – dotychczasowa kierownik Referatu Kadr, osobą pełniącą obowiązki jej zastępcy została M. K. – dotychczasowa kierownik Biura Rady, a powódce powierzono stanowisko głównego specjalisty w tym Wydziale.

W dniu 13 kwietnia 2016 r. pozwany zawiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z powódką.

Pismem z 15 kwietnia 2016 r. organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, objętą szczególną ochroną stosunku pracy. Związek zawodowy podniósł, że pracodawca wystąpił do niego po upływie jednego miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W dniu 10 maja 2016 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca podał następujące przyczyny: (-) brak nadzoru nad realizacją umowy z N. spółką z o.o. dotyczącej archiwizacji dokumentów pozwanego; (-) niedopełnienie obowiązków związanych z zawarciem kolejnej umowy o monitorowanie obiektu i interwencję grup z firmą ochroniarską E. spółką z o.o. i dopuszczenie do braku ochrony przez okres od 1 stycznia 2016 r. do 7 stycznia 2016 r.; (-) brak nadzoru nad rzetelnym prowadzeniem księgi inwentarzowej Urzędu Miasta; (-) niewykonanie polecenia Burmistrza Miasta dotyczącego przedstawienia wykazu spraw niezłatwionych i zaległych do dnia 4 stycznia 2016 r. wobec wygaśnięcia

umów z dniem 31 grudnia 2015 r.; (-) brak nadzoru i niezapewnienie terminowego załatwiania spraw w kierowanym Wydziale; (-) zaniedbanie obowiązków związanych z zarządzaniem budynkiem; (-) brak nadzoru w zakresie realizacji umów dzierżawy zawartych między Urzędem a Miejskim Ośrodkiem Kultury.

Powódka zakwestionowała wszystkie przyczyny rozwiązania umowy.

Sąd Rejonowy uznał, że wskazane przez pozwanego przyczyny nie uzasadniały rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że powódka pozostawała z Burmistrzem Miasta w konflikcie, którego źródło tkwiło w braku akceptacji przez Burmistrza utworzenia u pozwanego związków zawodowych. Strony były do siebie wrogo nastawione, zaś pozwany z determinacją szukał pretekstu, aby zakończyć współpracę z powódką. Do tej pory nie przeprowadzał bowiem tak szczegółowych kontroli, audytów i postępowań wyjaśniających poza tymi wymaganymi przepisami. Pozwany przedsięwziął szereg czynności i zabiegów, w tym kontrole i postępowania wyjaśniające dotyczące zakresu obowiązków powódki, prowadzonych aż do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Dokonując analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że okoliczności wskazane przez pozwanego nie stanowiły podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie zostało bowiem wykazane, że powódka całkowicie ignorowała następstwa swojego działania, co odpowiada rażącemu niedbalstwu jako postaci winy nieumyślnej, oraz nie udowodniono, że powódka chciała przez swoje zachowanie wyrządzić pracodawcy szkodę lub co najmniej świadomie się na to godziła, co uzasadniałoby przypisanie jej winy umyślnej.

Sąd podkreślił, że 10 maja 2016 r. – w dniu rozwiązania umowy o pracę – powódka była chronionym działaczem związku zawodowego. Nie naruszyła ciężko swoich obowiązków pracowniczych. Zgodnie z art. 45 § 3 k.p. w przypadku zwolnienia chronionego działacza związkowego bez zgody zarządu organizacji związkowej sąd pracy w zasadzie nie może odmówić żądaniu przywrócenia takiego pracownika do pracy. Całokształt występujących w sprawie okoliczności doprowadził Sąd pierwszej instancji do wniosku, że w przypadku powódki nie miało

miejsca nadużycie ochrony związkowej. Między stronami postępowania występował konflikt o dużym natężeniu. Źródłem konfliktu było niezadowolenie Burmistrza z utworzenia w Urzędzie Miasta związków zawodowych z dniem 30 listopada 2015 r. Arbitralne decyzje Burmistrza nie mogły doprowadzić do nieuzasadnionego rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym, jak i zwolnienia naruszającego ochronę związkową przysługującą powódce.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wniósł pozwany pracodawca.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 15 maja 2018 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 17.880 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego, za uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z powódką należało uznać następujące przyczyny: (-) brak zawarcia i realizacji umowy z N. spółką z o.o.; (-) uchybienie związane z zawarciem kolejnej umowy o monitorowanie obiektu i interwencję grup z firmą ochroniarską E. spółką z o.o. i dopuszczenie do braku ochrony przez okres od 1 stycznia 2016 r. do 7 stycznia 2016 r., w tym niedoprowadzenie do terminowego podpisania aneksu oraz niepowiadomienie przełożonych o tym fakcie; (-) nieprawidłowości polegające na braku nadzoru w niezwłocznym przekazywaniu ewidencji analitycznej, przy zastosowaniu odpowiednich formularzy, do Wydziału Finansowego w celu zaewidencjonowania odpowiednich operacji księgowych w ewidencji syntetycznej. Przy czym, w ocenie Sądu, nie konwaliduje zaniedbań powódki w tym zakresie okoliczność, że audytor podczas prowadzenia kontroli nie wykazał konkretnych braków oraz nie przekazał żadnych zaleceń odnośnie do prowadzenia ksiąg ani że żaden ze skarbników nie zgłaszał zastrzeżeń co do sposobu prowadzenia ksiąg.

Zdaniem Sądu Okręgowego, przedstawione przyczyny uzasadniają przyjęcie, że powódka w sposób ciężki naruszyła swoje obowiązki pracownicze, co mogło stać się podstawą rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jednakże Sąd odwoławczy miał na względzie, że w rozpoznawanej sprawie doszło do naruszenia art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.). Pozwany pracodawca, rozwiązując z powódką umowę o pracę bez zgody organizacji związkowej, naruszył ten przepis.

Sąd Okręgowy przyjął dalej, że w wyjątkowych sytuacjach, stosując art. 8 k.p., można przyznać pracownikowi odszkodowanie zamiast przywrócić go do pracy, zwłaszcza gdy roszczenie o przywrócenie do pracy jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i stanowi nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Sąd drugiej instancji zdecydował się skorzystać z tego przepisu.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K., opierając skargę na podstawach naruszenia prawa materialnego: art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; art. 52 § 2 k.p.; art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych; art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.; art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Wyrokiem z 16 lipca 2020 r., I PK 204/19, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w K. i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, pozostawiając Sądowi drugiej instancji rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zauważył, że orzekając o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy, Sąd drugiej instancji nie wykazał istnienia przesłanek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – ograniczył się jedynie do stwierdzenia, że część z podanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania stosunku pracy spełnia te przesłanki, nie ustalając jednocześnie winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa ani oczywistej bezprawności działań pracownika.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p. w zakresie dotyczącym terminu na złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, Sąd Najwyższy przypomniał, że termin do rozwiązania stosunku pracy ma charakter prekluzyjny i po jego upływie pracodawca traci prawo do zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie termin miesięczny, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., rozpoczął bieg od powzięcia przez Burmistrza Miasta L. wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę, co miało miejsce na przełomie lat 2015/2016. Ostania z czynności wchodzących w zakres obowiązków pracowniczych powódki została przez nią wykonana 7 stycznia 2016 r., ponieważ od 8 stycznia 2016 r. powódka

przebywała na zwolnieniu lekarskim. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy zostało zaś złożone 10 maja 2016 r., z przekroczeniem miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p.

Sąd Najwyższy wyjaśnił ponadto, że skorzystanie z uprawnienia, polegającego na uwzględnieniu, na podstawie art. 477¹ k.p.c., roszczenia o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 k.p.), zgłoszonego przez pracownika objętego szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych, wymaga wskazania przez Sąd, jakie konkretnie prawo podmiotowe zostało naruszone i dlaczego czynienie użytku z tego prawa polega na sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego, i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa) zostały pogwałcone.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 28 stycznia 2021 r., oddalił apelację pozwanego.

Sąd odwoławczy przyjął, że rozwiązując z powódką umowę o pracę pozwany pracodawca dopuścił się rażącego naruszenia art. 52 § 2 k.p. i art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy, przekraczając miesięczny termin od dowiedzenia się przez Burmistrza na przełomie lat 2015/2016 o przyczynach, które uznał za decydujące o rozwiązaniu stosunku pracy. Zwolnił powódkę mimo braku zgody zakładowej organizacji związkowej, której powódka była przewodniczącą. Zarzucił jej zaniedbania, które albo nie miały miejsca, albo ich opis miał zbyt ogólnikowy charakter, bądź też nie były dotknięte winą umyślną ani rażącym niedbalstwem. Ponadto pozwany pracodawca nie wykazał, że na skutek zaniedbań powódki doszło do naruszenia lub zagrożenia jego interesów, powołując się w miejsce tego w swojej apelacji na to, że pojawiła się jedynie możliwość zagrożenia tych interesów.

Na przeszkodzie orzeczeniu o odszkodowaniu w miejsce dochodzonego przez powódkę przywróceniu do pracy stał art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 i 3 k.p., kategorycznie wykluczający taką ewentualność nawet, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, co w niniejszym przypadku nie miało miejsca.

Sąd odwoławczy uznał, że brak podstaw do przyjęcia, iż korzystanie przez powódkę z ochrony związkowej stanowiło nadużycie prawa podmiotowego, o jakim mowa w art. 8 k.p., co z kolei nie daje podstaw do zastosowania art. 477¹ k.p.c. Pozwany nie udowodnił, jakie prawo podmiotowe zostało naruszone przez powódkę i dlaczego czynienie z niego użytku polega na sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i jakie dokładnie zasady współżycia społecznego czy też społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa zostały pogwałcone przez powódkę.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. z 28 stycznia 2021 r. wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach naruszenia prawa materialnego:

(-) art. 24 i 25 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1282 ze zm.) przez niezastosowanie tych przepisów – katalogu podstawowych obowiązków pracownika samorządowego – do oceny rażącego niedbalstwa powódki;

(-) art. 8 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez nieuzasadnione przyjęcie, że powódka w żadnym z zarzutów wskazanych przez pozwanego, stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę, nie naruszyła podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, podczas gdy – pełniąc funkcję naczelnika Wydziału – była zobowiązana zakresem swoich czynności do szczególnej staranności wykonywania świadczonej pracy;

(-) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 k.p. przez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia były nieuzasadnione, podczas gdy zaniedbania powódki stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnione w warunkach rażącego niedbalstwa, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

(-) art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. i art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędne przyjęcie, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę jako pracownikiem szczególnie chronionym bez zgody organizacji związkowej obliguje do przywrócenia jej do pracy.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy.

W ocenie strony skarżącej skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Pełnomocnik strony skarżącej zarzucił brak logiki w argumentacji Sądu drugiej instancji, podnosząc, że nie sposób przyjąć, iż wszystkie powody zwolnienia były bezzasadne oraz stwierdzając, że „po co pozwany miałby trudzić się, wymyślając tyle przyczyn rozwiązania umowy o pracę, skoro mógłby ograniczyć się do jednej czy dwóch”. Pełnomocnik wskazał także, że upływ czasu od zwolnienia powódki oraz konflikt między powódką i pracodawcą wykluczają zasadność przywrócenia powódki do pracy.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

1. Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo wywołują wątpliwości interpretacyjne, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, pozwalających Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą

merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd). Wymagania konstrukcyjne skargi określa art. 398⁴ § 1 i 2 k.p.c., nakładając na skarżącego obowiązek zawarcia w skardze wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania oraz jego uzasadnienia.

Zgodnie z 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).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) powinno 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.

Sąd Najwyższy w ramach tzw. przedsądu bada tylko powołane w skardze kasacyjnej okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie, zaś cel wymagania przewidzianego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. może być osiągnięty jedynie przez powołanie i odpowiednie uzasadnienie przez skarżącego istnienia przesłanek o charakterze publicznoprawnym (art. 398⁹ § 1 k.p.c.).

Jednocześnie art. 398⁴ § 2 k.p.c. wymaga, aby wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania stanowił odrębny element pisma, niezależny od przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.). Uzasadnienie wniosku powinno natomiast nawiązywać do przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzecznictwa, skarga jest oczywiście uzasadniona w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., jeżeli zaskarżone skargą

orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna od razu, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPiUS 2003 nr 18, poz. 437). Oczywiste naruszenie prawa jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy jest z góry widoczne dla każdego prawnika, bez potrzeby głębszej analizy prawniczej, gdy jest zupełnie pewne i nie może ulegać żadnej wątpliwości, gdy podniesione zarzuty naruszenia określonych przepisów są zasadne *prima facie*, bez dokonywania głębszej analizy tekstu tych przepisów i bez doszukiwania się ich znaczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538).

Powołanie się na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje zatem skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawę do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, to jest podlegającą uwzględnieniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695). Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego lub procesowego, zarzucanych sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym, polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolită i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa lub jego oczywiście błędnym zastosowaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571).

W ocenie Sądu Najwyższego strona skarżąca nie wykazała, aby skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona w tym rozumieniu.

2. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie zawiera przekonujących argumentów prawnych, mających na celu wykazanie, zgodnie z przytoczoną wykładnią prezentowaną w orzecznictwie Sądu

Najwyższego, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Twierdzenia pełnomocnika strony pozwanej stanowią nieprofesjonalną polemikę z zaskarżonym orzeczeniem, sformułowaną językiem potocznym („Po co pozwany miałby trudzić się wymyślając tyle przyczyn rozwiązania umowy o pracę skoro mógłby ograniczyć się do 1 czy 2? Efekt byłby ten sam.”), oderwaną od podstaw prawnych wyroku, od wykładni przepisów prawa, poglądów prezentowanych przez Sąd drugiej instancji, a także ocen przedstawionych przez Sąd Najwyższy w wyroku z 16 lipca 2020 r., I PK 204/19. Należy podkreślić, że argumentacja uzasadniająca wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinna dotyczyć ustawowo określonych przyczyn (art. 398⁹ § 1 k.p.c.) i być sformułowana z zachowaniem standardu odpowiedniego do powagi postępowania kasacyjnego przed Sądem Najwyższym i umiejętności zawodowych wnoszących skargi profesjonalnych prawników (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 6 maja 2010 r., III UZ 2/10, LEX nr 622211). Przedłożony wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania nie spełnia tych wymagań.

Na marginesie należy zauważyć, że rozpoznawana sprawa była już przedmiotem ocen Sądu Najwyższego w zakresie zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 52 § 2 k.p., art. 32 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 8 k.p. Zaskarżony wyrok został wydany po ponownym rozpoznaniu sprawy, z uwzględnieniem poglądów prawnych wyrażonych uprzednio przez Sąd Najwyższy w wyroku z 16 lipca 2020 r., I PK 204/19. Wykładnia prawa przedstawiona we wcześniejszym wyroku Sądu Najwyższego była wiążąca dla Sądu Okręgowego (art. 398²⁰ k.p.c.).

Strona skarżąca nie odniosła się w skardze kasacyjnej w żadnym zakresie do wyroku Sądu Najwyższego z 16 lipca 2020 r., I PK 204/19. Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie sformułowała dodatkowych zarzutów, dotyczących istoty sprawy, które nie byłyby przedmiotem wcześniejszego rozstrzygnięcia tego Sądu. Również ta okoliczność przemawiała przeciwko przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Należy podkreślić, że w każdym przypadku powzięcia zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę pracownikowi objętemu ochroną z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych

pracodawca jest związany stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego jest uzależniona od stanowiska zarządu organizacji związkowej, a brak zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy nie pozwala pracodawcy na dokonanie tej czynności wobec działacza związkowego, niezależnie od przyczyn leżących u podstaw zamiaru pracodawcy. Skutkiem naruszenia przez pracodawcę zakazu wynikającego z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy (art. 45 § 3 k.p.). Zgodnie z art. 45 § 3 k.p. przepisu art. 45 § 2 k.p. nie stosuje się wobec pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p., a więc ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy. Nie ma tym samym podstaw do odmowy przywrócenia pracownika do pracy z przyczyn ujętych w art. 45 § 2 k.p. (np. niecelowości lub niemożliwości realizacji tego żądania).

Może się jednak zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże należytego obiektywizmu, biorąc w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, a to ze względu na brak poszanowania swych obowiązków pracowniczych lub prawa w ogóle. Taka sytuacja stanowi podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy wobec nadużycia prawa do ochrony związkowej lub sprzeczności żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Ugruntowany jest przy tym pogląd, że konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 20 października 2015 r., I PK 288/14, LEX nr 2122370; z 24 czerwca 2013 r., II PK 314/12, LEX nr 1375180). Strona pozwana takich wyjątkowych okoliczności nie przedstawiła. Ani upływ czasu od złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (co nastąpiło 10 maja 2016 r.), ani „wypadnięcie z obiegu w dotychczasowym zakładzie pracy” (jak to ujęto w skardze kasacyjnej), ani toczenie sporu sądowego przez kilka lat sprzyjające niechęci między pracownikiem i pracodawcą, nie są

okolicznościami uzasadniającymi zastosowanie art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c.

Z tych przyczyn należało przyjąć, że skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona. Dlatego Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na podstawie art. 98 k.p.c.