

Sygn. akt I PSK 87/21

## POSTANOWIENIE

Dnia 22 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa K. S.  
przeciwko W. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.  
o zapłatę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 22 kwietnia 2021 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 16 października 2019 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 16 października 2019 r., oddalił apelację K. S. od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 28 lutego 2019 r., mocą którego oddalono powództwo pracownika o zasądzenie od W. Sp. z o.o. w Z. wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Z bezspornych okoliczności sprawy wynika, że powód w 2010 r. został wybrany na przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ S. W. Jego kadencja upływała w marcu 2014 r. Jednak już w IV kwartale 2013 r. liczba członków tego związku była niższa niż 10 osób (od 1 listopada 2013 r.), a do tego związek nie

przekazał pracodawcy informacji o stanie ilościowym członków związku. W grudniu 2014 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy, wyrokiem z dnia 28 czerwca 2016 r., przywrócił powoda do pracy i nie orzekał o prawie do wynagrodzenia, gdyż powód nie zgłosił takiego żądania.

Powód zgłosił się do pracy a pracodawca dopuścił go do pracy oraz wypłacił mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres trzech miesięcy. W tym stanie rzeczy powód wniósł pozew o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, wyrok przywracający powoda został oparty na bezzasadności przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zaś kwestia szczególnej ochrony nie była powodem restytucji zatrudnienia, a art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881, dalej jako u.z.z.) nie miał zastosowania, skoro z racji art. 25<sup>1</sup> związek zawodowy stracił status reprezentatywnej organizacji związkowej. Z tych względów rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie podlegało ograniczeniom wynikającym z u.z.z. Dlatego Sąd Okręgowy orzekł z mocy art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania sformułował następujące pytania: (-) czy w razie uznania, że przepisy prawa pracy, w tym także ustanowiony w tych przepisach termin z art. 32 ust. 2 u.z.z., mający zabezpieczać możliwość odtworzenia przez funkcjonariuszy związkowych wymaganej prawem liczebności organizacji związkowej, to czy ewentualne fiasko tego rodzaju działań i bezskuteczny upływ terminu z art. 32 ust. 2 u.z.z., stanowić mogą samoistną i wystarczającą przyczynę odmowy udzielania pracownikowi ochrony w związku ze stosowaniem klauzuli generalnej z art. 8 k.p. w odniesieniu do roszczeń bezpodstawnie zwolnionego, a następnie przywróconego do pracy funkcjonariusza związkowego ?; (-) czy kwestia istnienia bądź braku ochrony przysługującej funkcjonariuszom związkowym może być oceniana w świetle zasad współżycia społecznego wyłącznie w toku procesu o przywrócenie funkcjonariusza związkowego do pracy, czy też te same okoliczności (związane z istnieniem szczególnej ochrony stosunku pracy), stanowić mogą

przyczynę do ponownego stosowania klauzuli generalnej z art. 8 k.p. w odniesieniu do późniejszych roszczeń przywróconego do pracy pracownika o wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy ? (-) czy skoro kwestia wypełnienia przesłanek szczególnej ochrony związkowej leży po stronie organizacji związkowej, a nie po stronie pracodawcy, to czy tego rodzaju „rozkład powinności” stron samoistnie tworzy jakąkolwiek zasadę współżycia społecznego, której istnienie sprzeciwiało by się przyznaniu pracownikowi prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w sytuacji, gdy prawomocnym wyrokiem przywracającym pracownika do pracy, potwierdzono dla potrzeb i na gruncie reaktywacji stosunku pracy szczególną ochronę pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy, a wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zawierać ma w sobie także element sankcji dla pracodawcy.

Powyższe wątpliwości prawne wskazują na istnienie przesłanek przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nie zasługuje na przyjęcie jej do rozpoznania. Wymogi odnoszące się do poszczególnych przesłanek dopuszczających do merytorycznego rozpoznania sprawy są powszechnie znane. W przypadku kumulatywnego powołania się na podstawy z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. niezbędne jest przedstawienie, która z podniesionych kwestii stanowi istotne zagadnienie prawne, a która odwołując się do konieczności wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie. Tego we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania brak, a z racji pominięcia w tej części stanowisk judykatury nie można przyjąć – bo Sąd Najwyższy nie zastępuje i nie wyręcza wnoszącego skargę – jakiegokolwiek argumentacji w kontekście art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.

Również, mimo technicznego wyodrębnienia kilku kwestii, nie można mówić, że w sprawie zostało przedstawione istotne zagadnienie prawne. Z takim problemem mamy do czynienia, gdy: (-) po pierwsze, 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; (-) po drugie, musi to być zagadnienie dotyczące wykładni przepisów prawa, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw; (-) po trzecie, skarżący powinien sformułować problem prawny, określić przepisy prawa i wskazać argumenty, które prowadzą do rozbieżnych ocen; (-) po czwarte winien przeprowadzić stosowny wywód prawny, zbieżny do pytania prawnego, o którym mowa w art. 390 k.p.c., tak by uchwycić istotę i wagę formułowanego problemu, czyli przedstawić także swój punkt widzenia, przy czym aktualnie poza obszarem badania pozostają podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie.

Analiza przedstawionych wątpliwości nie realizuje opisanych powyżej warunków brzegowych. Po pierwsze, wiążące w sprawie pozostają ustalenia faktyczne. Z nich wynika istotna okoliczność, a mianowicie zagadnienie reprezentatywności związku zawodowego. Ów problem jest jednoznacznie rozstrzygnięty w doktrynie (zob. K. W. Baran [w:] D. Książek, A. Tomanek, K. W. Baran: Komentarz do ustawy o związkach zawodowych [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2016) oraz judykaturze (por. uchwałę składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 101; wyroki Sądu Najwyższego: 25 sierpnia 2015 r., II PK 214/14, LEX nr 1805899; z dnia 19 sierpnia 2015 r. II PK 208/14, OSNP 2017 nr 7, poz. 82; z dnia 23 sierpnia 2018 r., II PK 117/17, OSNP 2019 nr 3, poz. 29). W powołanych wypowiedziach Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zwolnienie pracodawcy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową obejmuje także konieczność uzyskania przez pracodawcę zgody na rozwiązanie stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy osób wymienionych w art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. nie jest autonomicznym uprawnieniem osobistym tych osób, lecz

pochodną uprawnień przyznanych zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej 10 członków.

Utrata minimalnej liczby członków powinna być znana przewodniczącemu tej organizacji. Stąd – co słusznie zauważył Sąd Okręgowy – w toku całego postępowania nie doszło do sanacji reprezentatywności, a skoro ten przymiot związek utracił w czasie trwania kadencji powoda, to nie mógł on nabyć prawa do dalszej ochrony (art. 32 ust. 2 u.z.z.). Interpretacja tego problemu nie składa się na istotne zagadnienie prawne, bowiem zostało z powodzeniem wyłożone za pomocą zwykłej wykładni prawa, której skarżący nie przeciwstawił kontrargumentów, zwłaszcza w obrębie ustalonego w sprawie stanu faktycznego, zaś próba przeniesienia problemu na hipotetyczne założenia, odwołujące się do klauzul generalnych samo w sobie niweczy podjęte starania w celu wykazania podstawy z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. Niemniej należy zauważyć, że zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i art. 25<sup>1</sup> ust. 1-2 u.z.z., który nie został powiązany z ustaleniem, iż zakładowa organizacja związkowa zrzeszała w dniu wypowiedzenia umowy o pracę co najmniej 10 członków, a także - przekazała informację o tym pracodawcy, nie może być uwzględniony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2019 r., II PK 91/18, LEX nr 3009702).

W końcu spór w sprawie nie wynikał z negacji prawa do funkcjonowania i działania związku zawodowego, lecz z oceny indywidualnego stosunku pracy, na który składa się między innymi prawo do wynagrodzenia (jego zakres) w wyniku przywrócenia do pracy, u podstaw którego nie legły aspekty związkowe, lecz brak przesłanek do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Równocześnie należy pamiętać, że ochrona zatrudnienia przewodniczącego związku zawodowego nie wynika z samego faktu wskazania go pracodawcy, lecz ze spełnienia pozostałych warunków określonych w u.z.z.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. O kosztach orzeczono w myśl art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 1 k.p.c.