

POSTANOWIENIE

Dnia 2 grudnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Agnieszka Góra-Błaszczkowska

w sprawie z powództwa E. K.
przeciwko I. S. A. z siedzibą w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 2 grudnia 2025 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach
z dnia 17 kwietnia 2024 r., sygn. akt VIII Pa 111/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł wraz z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanej orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Gliwicach, wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2024 r., oddalił apelację E. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 10 czerwca 2022 r., oddalającego jej powództwo o zasądzenie od I. S. A. z siedzibą w K. kwoty 21.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązaniem umowy o pracę wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

W związku z reorganizacją struktury pozwanej spółki wszyscy pracownicy z likwidowanych jednostek otrzymać mieli równorzędne stanowiska spośród stanowisk specjalistycznych w oddziale, przy utrzymaniu kategorii zaszeregowania i wynagrodzenia. Zarządzeniem Prezesa Zarządu nr Org/632/2019 z 11 października 2019 r., wprowadzono jako obowiązujący załącznik nr 4 do Regulaminu Organizacyjnego - Struktura Organizacyjna Pionu Klientów Detalicznych, który miał wejść w życie z dniem 1 stycznia 2020 r. Po zmianach region, w którym zatrudniona była powódka, został pomiędzy region K. i region B.. Możliwe było oddelegowanie pracownika do pracy w innej placówce w ramach jednego regionu. W wyniku przeprowadzanej reorganizacji i likwidacji działów, zmieniał się system pracy pracowników. Wszyscy specjaliści, w tym powódka, przechodzili z zadaniowego na równoważny czas pracy, w godzinach od 9.00 do 17.00.

W dniu 13 listopada 2019 r. pozwana przedstawiła powódce porozumienie o zmianie warunków zatrudnienia, proponując zatrudnienie na stanowisku eksperta w T., z kategorią zaszeregowania 15.

Powódka, w korespondencji e-mail z 19 grudnia 2019 r. odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy i płacy, z uwagi na pogorszenie nowych warunków zatrudnienia oraz ze względu na sytuację życiową, w tym rezygnację z zadaniowego czasu pracy na rzecz czasu równoważnego oraz nieprecyzyjne określenie miejsca świadczenia pracy.

W dniu 8 stycznia 2020 r. pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za 3 miesięcznym wypowiedzeniem z powodu odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia na stanowisku eksperta w nowej jednostce organizacyjnej, powstałej w związku ze zmianą struktury organizacyjnej Sieci Detalicznej - na podstawie zarządzenia nr Org/632/2019 z 11 października 2019 r., skutkującej wdrożeniem nowego modelu pracy w Kanałach Dystrybucyjnych i likwidacją jednostki specjalistycznej – C. B. dla P. Rozwiązanie umowy nastąpiło na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w związku z czym powódka otrzymała odprawę pieniężną w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

Pozwana poinformowała M. O. Z. o planowanej reorganizacji struktury pozwanej spółki, w tym likwidację C. B. H. oraz C. B. P. oraz włączenie ich pracowników w inną strukturę, będącą jedną z nowych jednostek organizacyjnych pozwanej. Nadto, po odmowie przez powódkę przyjęcia nowych warunków pracy, pozwana w korespondencji e-mail z 7 stycznia 2020 r. zwróciła się o konsultację rozwiązania umów o pracę do związków zawodowych. Nie miały one uwag do przekazanej informacji o rozwiązaniu.

Następnie, w związku z kolejną reorganizacją, powódka otrzymała propozycję powrotu do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko, które przywrócone zostało po reorganizacji z 1 lutego 2020 r., ale pod inną nazwą. Przywrócone zostały warunki pracy specjalisty oraz zakres zadań, ale w innym zespole, oraz w innym regionie. Powódka odmówiła powrotu do pracy u pozwanej.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie pozostawało zagadnienie prawidłowości dokonanego przez stronę pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę, wobec zarzutu, że podana przyczyna nie była rzeczywista, lecz pozorna, a celem pozwanej było rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Powódka zarzuciła również, że nie posiada informacji, aby przeprowadzone zostały konsultacje związkowe w związku z wprowadzoną reorganizacją i zamiarem rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy uzupełnił materiał dowodowy w odniesieniu do najdalej idącego zarzutu podniesionego w apelacji, a mianowicie tego czy powódka była członkiem związku zawodowego i czy została objęta ochroną tego związku. Sąd Okręgowy wskazał, że w tym zakresie ciężar dowodowy, zgodnie z ogólnymi zasadami dowodowymi (art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c.) spoczywał na powódce, lecz z uwagi na fakt, że przedstawione przez powódkę dowody nie pozwoliły na stanowcze wyjaśnienie podnoszonej kwestii, Sąd Okręgowy z urzędu (art. 232 k.p.c. zdanie drugie) dopuścił także dowody ze statutu oraz uchwał, o które zwrócił się do związku zawodowego. Uzupełniony materiał dowodowy nie wykazał w sposób jednoznaczny, że powódka była rzeczywiście członkiem związku zawodowego i w konsekwencji, że podlegała ochronie związkowej.

Prezydium Komisji Organizacji Międzyzakładowej „S.” Grupy I. w dniu 18 stycznia 2024 r. podjęło uchwałę potwierdzającą, że wcześniej, bo w dniu 13

stycznia 2020 r., podjęło uchwałę w sprawie przyjęcia powódki w poczet członków związku. Nie wskazano na jakiej podstawie podjęto taką uchwałę w 2024 r. Nie wskazano również na jakiej podstawie ustalono, że uchwała w sprawie członkostwa powódki została podjęta 13 stycznia 2020 r., wreszcie nie przedstawiono owej uchwały z 2020 r. Wszystkie te okoliczności spowodowały, że Sąd Okręgowy nie dał wiary temu, że przed otrzymaniem pisma wypowiedającego umowę o pracę, w dniu 14 stycznia 2020 r., powódka była objęta ochroną związku zawodowego. Jeżeli nawet powódka deklarację wysłała do związku 9 stycznia 2020 r., to nie jest wiarygodne, że związek zdążył się zebrać i podjąć uchwałę do 13 stycznia 2020 r., tym bardziej, iż 11 i 12 stycznia przypadły na sobotę i niedzielę.

Sąd Okręgowy uznał, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę, dokonanym powódce, były przyczynami prawdziwymi i konkretnymi, a pracodawca, wypowiedając powódce umowę o pracę, spełnił wszystkie warunki formalne i materialne, pozwalające uznać to wypowiedzenie za prawidłowe i skuteczne.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, to jest w pkt 3 i 4, w zakresie w jakim Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występującą w sprawie potrzebę wykładni przepisów budzących istotne wątpliwości, w szczególności art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 1 k.p. i związku z art. 38 § 2 k.p. i 6 k.c. i w związku z art. 10 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2025 r., poz. 440), w zakresie w jakim przewidują kognicję Sądu dla ustalenia przynależności pracownika do organizacji związkowej w sytuacji zniszczenia lub zgubienia pierwotnej uchwały komisji zakładowej o przyjęciu w poczet organizacji związkowej. Jednocześnie wskazał, że skarga jest oczywiście uzasadniona.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do merytorycznego rozpoznania.

W myśl utrwalonego orzecznictwa, nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa, jeżeli Sąd Najwyższy wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego stanowiska. Ponadto wątpliwości interpretacyjne nie mogą sprowadzać się do odpowiedzi na zarzuty skarżącego, skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących zasad wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 Nr 13, poz. 5).

Ponadto dostrzeżone wątpliwości (rozbieżności) należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14), co więcej niezbędne jest wskazanie rozbieżnych orzeczeń, dokonanie ich analizy i wykazanie, że rozbieżność wynika z różnej wykładni przepisu. Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni. Gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić i uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z dnia 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08; z dnia 20 maja 2016 r., V CSK 692/15).

Potrzeba wykładni przepisów nie występuje, jeżeli przepisy te były przedmiotem kolejnych wypowiedzi interpretacyjnych Sądu Najwyższego zawartych

w judykatach wydanych nawet po sporządzeniu skargi kasacyjnej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2011 r., I PK 246/10).

Przed wszystkim jednak, jeżeli występuje istotne zagadnienie prawne albo poważny problem świadczący o potrzebie wykładni przepisu, to nie można jednocześnie twierdzić, że skarga jest oczywiście uzasadniona, jako że twierdzenie o oczywistej zasadności skargi pozostaje wówczas w kolizji z problemami prawnymi, warunkującymi pierwszą i drugą podstawę przysąd. Tak zaś uczyniła skarżąca. Zatem nie do pogodzenia z oczywistością skargi jest formułowanie w niej zagadnień prawnych, wymagających rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy ani wskazywanie na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Taka konstrukcja wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania dyskwalifikuje jego zasadność już na samym wstępie.

Po wtóre, zawarty w art. 398³ § 3 k.p.c. zakaz oparcia skargi kasacyjnej na zarzutach, dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów oraz związanie Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), oznacza niedopuszczalność powoływania się przez skarżącego na wadliwość wyroku sądu drugiej instancji, polegającą na ustaleniu faktów lub niewłaściwie przeprowadzonej ocenie dowodów, również we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Do naruszenia art. 30 § 4 k.p. dochodzi wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub wskazuje ją w sposób tak niekonkretny, że przyczyna ta jest niezrozumiała dla pracownika, a przez to nieweryfikowalna. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy przed wypowiedzeniem realizuje się przez trzy podstawowe instrumenty prawne, to jest: konsultację zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p. w związku z art. 30 ust. 2 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych), wymóg wskazania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.) oraz wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i zgodność wypowiedzenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego (art. 45 § 1, art. 8 k.p.), a także dopuszczalność odwołania się pracownika od

wypowiedzenia w przypadku wadliwego ustania stosunku pracy (zob. M. J. Zieliński: Zróznicowanie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w zależności od rodzaju umowy o pracę w świetle prawa międzynarodowego i prawa UE, PiZS 2017 nr 7, s. 11-22). Oznacza to, że istnienie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę może być przedmiotem badania w postępowaniu sądowym zainicjowanym przez pracownika występującego z żądaniem przywrócenia do pracy, uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub odszkodowania (art. 45 § 1 k.p.). Natomiast w orzecznictwie sądowym i doktrynie ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność dokonanego wypowiedzenia (zob. A. Tomanek [w:] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, K. W. Baran red., Warszawa 2017, LEX).

Przepis art. 38 k.p. nakłada na pracodawcę, o ile działa u niego zakładowa organizacja związkowa, ustawowy obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika (jest to przykład ograniczenia pracodawcy w możliwości wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na powszechną ochronę zatrudnienia). Na podstawie art. 42 § 1 k.p., powinność taka ciąży na pracodawcy również wówczas, gdy zamierza wypowiedzieć wynikające z tych rodzajów umów warunki płacy i płacy.

W doktrynie wskazuje się, że zgodnie z art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2025 r., poz. 440), uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub 2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji (zob. M. Barański w: Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VII, red. K. W. Baran, Warszawa 2025, LEX). Wskazana organizacja przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie wskazanych wyżej członków, z zastrzeżeniem art. 25¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych (art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Zakładowa organizacja

związkowa, która została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia bowiem pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków – według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej. Przedstawienie informacji w tym terminie nie wyłącza obowiązku złożenia przez tę organizację informacji w terminie, o którym mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych (art. 25¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych). Stosownie do art. 25¹ ust. 6 ustawy o związkach zawodowych organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa w art. 25¹ ust. 2 lub 3, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków. W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12 przyjęto, że nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji. Uchwała ta zachowuje pełną aktualność także po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z dnia 5 lipca 2018 r., która weszła w życie w dniu 1 stycznia 2019 r. (Dz.U. z 2018 r., poz. 1308.) i należy ją odnieść także do czynności podejmowanych przez pracodawcę w ramach art. 38 k.p.

Pracownik jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową, jeżeli jest członkiem tej organizacji bądź pracownik zwrócił się do związku zawodowego, a związek ten wyraził zgodę na obronę jego praw. Zgodnie jednak z art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika. Prawnym obowiązkiem związku zawodowego jest zatem przekazanie pracodawcy prawidłowej, aktualnej i rzetelnej informacji dotyczącej pracowników podlegających ochronie tego związku. Pracodawca nie musi konsultować zamiaru wypowiedzenia, gdy pomimo

dopełnienia ze swej strony wszelkich powinności, nie dysponuje wiedzą w przedmiocie statusu danej osoby jako posiadającej bądź nieposiadającej przymiotu osoby reprezentowanej przez zakładową organizację związkową.

Mimo dopuszczenia z urzędu przez Sąd Okręgowy dowodu ze statutu oraz uchwał, w celu potwierdzenia, że powódka była członkiem związku zawodowego i została objęta ochroną tego związku, fakt ten w ocenie Sądu Okręgowego nie został wykazany. Uzupełniony materiał dowodowy nie wskazał w sposób jednoznaczny na to, że powódka była rzeczywiście członkiem związku zawodowego i w konsekwencji, że podlegała ochronie związkowej. Postępowanie kasacyjne zaś nie służy ocenie dowodów, gdyż Sąd Najwyższy jest sądem prawa.

Podsumowując przedstawione uwagi, skarżąca nie wykazała przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., co obligowało do wydania postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach postępowania rozstrzygnięto na podstawie art. 108 § 1, art. 98 § 1, 1¹ k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst jedn. Dz.U.2023, poz. 1964).

[KK]

[a.ł.]