

POSTANOWIENIE

Dnia 10 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa A. S. M.

przeciwko Urzędowi m. W. w W.

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 marca 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 24 stycznia 2014 r., sygn. akt XXI Pa [...],

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania

**2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł
(sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania lub 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Nie spełnia obowiązku określonego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. powołanie się przez skarżącego na jakiegokolwiek względy, które w jego ocenie uzasadniają przyjęcie skargi do rozpoznania. Argumentacja uzasadniająca taki wniosek powinna

nawiązywać do wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c. przesłanek przysądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., II CSK 65/06, LEX nr 189753).

Jako okoliczność mającą uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca – z powołaniem się na art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. – wskazała, co następuje: „(...) Czy pracodawca, który zamierza zmienić jednostronnie warunki pracy i płacy pracownika szczególnie chronionego na mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych wymaga uprzedniego przedłożenia związkowi zawodowemu i samemu pracownikowi nowych warunków zatrudnienia celem umożliwienia oceny czy zaproponowane nowe warunki pogarszają sytuację pracownika?; Czy zmiana jednostronna warunków pracy może zostać dokonana ustnie, bez wskazywania nowych warunków pracy i płacy, w sytuacji gdy pracodawca ocenia ją jako nie pogarszającą warunków pracy pracownika szczególnie chronionego? Na kim ciąży obowiązek wykazania, że zmiana warunków pracy nie jest na niekorzyść pracownika i komu przysługuje prawo oceny tej kwestii? A także jaki jest skutek prawny zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika bez zgody związku zawodowego (nieważność zmiany czy bezskuteczność) i z jakim momentem on następuje? W sytuacji, gdy pracodawca i pracownik mają odmienne stanowisko odnośnie uznania czy zmiana jest, czy nie jest na niekorzyść pracownika, w jakim trybie następuje sądowa weryfikacja dokonanej zmiany?”

Ponadto skarżąca podniosła, że na podstawie art. 398⁹ § 1 punkt 3 k.p.c. skarga niniejsza jest oczywiście uzasadniona.

Powołane przez skarżącą okoliczności nie uzasadniają – w ocenie Sądu Najwyższego – przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że uzasadnienie wniosku opartego na przesłance wymienionej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. musi zawierać odpowiedni wywód prawny zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawieniu Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymagania konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1

k.p.c., oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy, wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571); 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179); 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 4 sierpnia 2006 r., III CZ 47/06, LEX nr 560581; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504; z 26 czerwca 2008 r., I CSK 108/08, LEX nr 560494) i 4) dotyczyć kwestii prawnych budzących rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej. 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 (postanowienia Sądu Najwyższego z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). Ponadto, co jest istotne, zagadnienie prawne powinno odnosić się do konkretnego przepisu prawa albo konkretnej regulacji prawnej, co oznacza konieczność sformułowania przez skarżącego, jakiego przepisu (zespołu przepisów lub norm prawnych) prawa materialnego lub procesowego dotyczy przedstawiane zagadnienie. W rozpoznawanej sprawie we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jego uzasadnieniu nie zawarto wyводу, który spełniałby powyższe wymagania. Uzasadnienie wniosku stanowi jedynie polemikę z ustaleniami Sądu drugiej instancji.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 2 cytowanej ustawy ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych odnosi się do wszelkich jednostronnych działań

pracodawcy zmieniających na niekorzyść status pracownika. W niniejszej sprawie powołane powódce czynności w trybie art. 42 § 4 k.p. nie stanowiły zmiany warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika. Powódka zajmowała się archiwizacją dokumentów i takie czynności związane z archiwizowaniem miała wykonywać czasowo w Wydziale Spraw Społecznych i Zdrowia. Skarżąca w ogóle odmówiła świadczenia pracy w wydziale, do którego została skierowana na okres trzech miesięcy, samowolnie dokonała oceny, że powierzona jej praca jest pogorszeniem jej warunków pracy, w żaden sposób nie zweryfikowała swoich obaw, w ogóle nie podjęła działań zmierzających do podjęcia pracy w wyżej wskazanym Wydziale. Ponadto materiał dowodowy potwierdził, że powódka została skierowana do tego wydziału celem wykonania prac archiwizacyjnych, które dotychczas miała w opisie swojego stanowiska pracy. Zatem wbrew twierdzeniom powódki jej zachowanie miało charakter ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i uzasadniało rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Decyzja pracodawcy dotycząca rozwiązania z powódką umowy o pracę była związana z jej postawą polegającą na lekceważeniu poleceń przełożonych, a nie miała żadnego związku z działalnością związkową.

Ze względu na publiczne cele, jakie ma do spełnienia rozpoznanie przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej, skarżąca powinna wykazać, że jest to zagadnienie prawne istotne, a jego rozstrzygnięcie będzie miało ważne znaczenie dla praktyki sądowej. Zagadnienie to jednocześnie winno być oparte na stanie faktycznym i prawnym sprawy, w której wniesiono skargę kasacyjną i być istotne także z punktu widzenia rozstrzygnięcia tej sprawy. Wszystkich tych elementów brak w skardze kasacyjnej strony powodowej, w której uzasadnienie wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania sprowadza się do opisu niektórych elementów stanu faktycznego sprawy i przedstawienia pytania zupełnie do nich nieadekwatnego.

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