

Sygn. akt II PK 196/16

POSTANOWIENIE

Dnia 12 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa [...] Kopalni [...] S.A. z siedzibą w I.
przeciwko J. G.
o ustalenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 kwietnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 11 lutego 2016 r., sygn. akt VI Pa [...],

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki 240 zł (dwieście
czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2016 r. Sąd Okręgowy w B. oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w I. z dnia 15 kwietnia 2015 r. w sprawie z powództwa [...] Kopalni [...] S.A. z siedzibą w I. o ustalenie treści stosunku pracy.

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, [...] Kopalnia [...] S.A. zażądała ustalenia, że powodowi J. G. przysługuje miesięczne zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 94 godzin, gdyż taką liczbę członków ma KZ NSZZ „S.”.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawą prawną rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie jest art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Pozwany pełnił funkcję przewodniczącego KZ NSZZ „S.” i

od wielu lat był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Powódka podała w pozwie, że związek zawodowy ostatnią informację o liczbie członków złożył w 2007 r. Powódka powzięła wątpliwość, co do zgodności podanej liczby członków z rzeczywistą ich liczbą. Związek zawodowy „S.” odmówił, z uwagi na ochronę danych osobowych, podania w toku procesu imiennego wykazu członków, do czego został zobowiązany zarządzeniem sądu. Nie przekazał on także dokumentacji księgowej w zakresie przychodów ze składek członkowskich, celem sporządzenia przez biegłego opinii na okoliczność ustalenia liczby członków. Sąd podzielił opinię biegłego sądowego, wykonaną wyłącznie na podstawie dokumentacji księgowej powódki, z której wynika, że na dzień 31 sierpnia 2014 r. liczba członków Związku Zawodowego „S.” wynosiła 94 osoby. Sąd Rejonowy ustalił prawo pozwanego J. G. do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy u powódki za okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej KZ NSZZ „S.” w wymiarze 94 godzin miesięcznie od dnia prawomocności wyroku.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo, w zakresie w jakim okazało się to możliwe z uwagi na przeszkody, a w zasadzie uniemożliwienie ustalenia pełnego stanu faktycznego przez pozwanego, jednocześnie w zakresie wystarczającym dla rozstrzygnięcia sprawy, ustalił stan faktyczny w sprawie, wyprowadzając prawidłowe wnioski natury prawnej. Wskazał, że powód wykazał swój interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie. Zmierzał on do wyeliminowania w przyszłości stanu niepewności co do treści łączącego go z pozwanym stosunku pracy w zakresie liczby godzin zwolnienia od obowiązku pracy w celu wypełniania zadań związkowych, kwestia ta przekłada się bowiem wprost na wypłacane pracownikowi wynagrodzenie. Przyjął, że nieprzedstawienie przez pozwanego (przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej, a zatem osoby decyzyjnej w zakładowej organizacji związkowej NSZZ S.) jak przez związek zawodowy (zobowiązany do tego dwukrotnie) dokumentacji pozwalającej ustalić biegłemu liczbę pracowników IKS S. S.A. będących jego członami, należało ocenić zgodnie z treścią art. 233 § 2 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego chybione było przy tym powołanie się przez pozwanego na przepisy ustawy o ochronie danych osobowych, jako uniemożliwiające mu (czy też organizacji związkowej, której jest przewodniczącym) udzielenie stosownych informacji co do liczby zatrudnionych w

zakładzie członków związku. Pozwany powinien był przedstawić, jeżeli nie imienne zestawienie członków związku zawodowego zatrudnionych w spółce, to choćby dokumenty niezbędne dla ustalenia liczby członków związku biegłemu sądowemu. Powyższe pozwala zdaniem Sądu Okręgowego przyjąć uzasadnione domniemanie, iż faktyczna liczba członków związku zawodowego zatrudnionych w spółce to ta ustalona przez biegłego w oparciu o dokumentację płacową.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu przepisów prawa materialnego: art. 31 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych i art. 189 k.p.c. w związku z art. art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych oraz naruszeniu przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: art. 233 § 2 k.p.c.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt. 1, 2 i 4 k.p.c. W ocenie skarżącego zasadność przyjęcia do rozpoznania skargi związana jest z wielopłaszczyznowa problematyką zagadnienia, która obejmuje zarówno rozstrzygnięcie Najwyższej Instancji Sądowej w kwestii istotnego zagadnienia prawnego, zaistnienia potrzeby wykładni przepisów prawnych oraz oczywistej zasadności wniesionej skargi.

W ocenie skarżącego zasadne jest dokonanie kontroli prawidłowości wykładni art. 31 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w zakresie dopuszczalności poczynienia ustalenia przez sąd, że pozwany jest odpłatnie zwolniony z 94 godzin w stosunku miesięcznym od świadczenia pracy do końca trwającej kadencji zarządu. Ustalenie sądu prowadzi do konstatacji, że pozwanemu przysługuje prawo do zwolnienia ze świadczenia pracy w wymiarze niezależnym od liczby pracowników należących do związku zawodowego. Nadto sądy ustaliły prawo imiennie wskazanego pracownika do zwolnienia ze świadczenia pracy, co uniemożliwia wskazanie innego pracownika, który mógłby zostać objęty tym przywilejem.

W ocenie skarżącego istotnym zagadnieniem prawnym jest ustalenie, czy w sytuacji bezsporności prawa do zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy, podczas gdy jedynym zakresem objętym ustaleniem w toku procesu był miesięczny wymiar godzin zwolnienia, pracownik posiada legitymację bierną w prowadzonym postępowaniu oraz, że istniał interes prawny po obu stronach w żądaniu ustalenia

stosunku w zakresie obowiązku pracodawcy odpłatnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia.

Oczywista zasadność wniesionej skargi kasacyjnej wypływa zdaniem pozwanego z faktu rażącej sprzeczności sentencji wyroku z treścią naruszonych przepisów ustawy o związkach zawodowych – w szczególności art. 31 ust. 1 pkt 1.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie dostarczyła podstaw uzasadniających jej przyjęcie do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2015 r., III CSK 269/15, LEX nr 1982406). Tymczasem art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych był już przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego.

Zdaniem Sądu Najwyższego, w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych mowa jest o prawie do zwolnienia od pracy przysługującym pracownikowi, a nie zakładowej organizacji związkowej. Jej uprawnienia z przepisu tego wynikają jedynie w sposób pośredni i mają inny charakter niż uprawnienia pracownika. W razie stwierdzenia, że przesłanki wskazane w tym przepisie były spełnione, sąd powinien zobowiązać pracodawcę do udzielenia powodowi zwolnienia od określonej daty i w określonych rozmiarach. Pracownik sam nie może sobie, zdaniem Sądu Najwyższego, udzielić zwolnienia od pracy, ani też nie może tego uczynić zarząd zakładowej organizacji związkowej. By zwolnienie takie zostało

udzielone niezbędne jest oświadczenie pracodawcy w tej sprawie albo orzeczenie sądowe zobowiązujące go do jego udzielenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNP 1997 nr 3, poz. 36).

Udzielane na okres kadencji zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy może podlegać jednak modyfikacji. Zmiana, a także ustanie okoliczności będących przesłankami zwolnienia (np. wygaśnięcie mandatu członka zarządu organizacji związkowej, rozwiązanie tej organizacji lub istotna zmiana liczby jej członków) może powodować niezgodność z prawem zmodyfikowanego stosunku pracy. W takiej sytuacji zarząd zakładowej organizacji związkowej ma obowiązek powiadomić pracodawcę o ustaniu okoliczności uzasadniających dokonaną modyfikację stosunku pracy, a pracownik którego to dotyczy ma obowiązek przystąpienia do pracy. Niezależnie od tego jak postąpi zarząd zakładowej organizacji związkowej, jeżeli odpadły podstawy do nieświadczenia pracy, pracownik winien pracę podjąć, a pracodawca może się tego od niego domagać, wydając odpowiednie polecenie (uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98, OSNAPIUS 1999, nr 17, poz. 541).

Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego, powinno polegać na sformułowaniu tego zagadnienia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11). Musi być to zagadnienie nowe i nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie sądowym (T. Ereciński, [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom III. Postępowanie rozpoznawcze, wyd. V, red. T. Ereciński). Jeżeli zagadnienie prawne było już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego, skarżący powinien wykazać, że wystąpiły okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934; z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383).

Kwestia biernej legitymacji procesowej pracownika w sprawie dotyczącej zwolnienia działacza związkowego z obowiązku świadczenia pracy oraz interesu prawnego stron stosunku pracy w żądaniu ustalenia jego treści w związku z takim zwolnieniem była już przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego. W wyroku z

dnia 7 kwietnia 2010 r., przywoływanym szeroko przez Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie, Sąd Najwyższy przyjął, że biernie legitymowany w postępowaniu o ustalenie może być ten, kto pozostaje z wynikającym z żądania pozwu prawem lub stosunkiem prawnym w takim związku, że stwarza zagrożenie prawnie chronionym interesom powoda (II PK 342/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 247). Zmieniona, z uwagi na prawo podmiotowe pracownika z art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, treść stosunku pracy wpływa niewątpliwie na obowiązki pracodawcy nie tylko w zakresie wypłaty bieżącego wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy i opłacania z tego tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, ale także zaliczania tego okresu do okresów, od których zależą mogące zaktualizować się w przyszłości i przysługujące w stosunku do pracodawcy prawa. Z tego względu ustalenie rzeczywistej treści stosunku pracy może być konieczne, zdaniem Sądu Najwyższego, do zweryfikowania potencjalnych roszczeń pracownika, jakie w przyszłości mogą zostać skierowane w stosunku do pracodawcy. Istnienie po obu stronach stosunku pracy interesu prawnego w żądaniu ustalenia treści tego stosunku w zakresie obowiązku pracodawcy odpłatnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia nie zostało zanegowane przez Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 231/98, LEX nr 530550 oraz z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 459/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 340.

Chybiony jest również zarzut oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Chodzi zatem o taką sytuację, gdy nie tylko zgłoszony zarzut jest słuszny, ale także stwierdzona nieprawidłowość jest tego rodzaju, że powoduje jaskrawą wadliwość zaskarżonego orzeczenia. (postanowienie Sądu

Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2016 r., V CSK 622/15, LEX nr 2057365). W świetle przywołanej powyżej wykładni art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, brak jest podstaw uzasadniających oczywistą zasadność skargi kasacyjnej.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach rozstrzygnął w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.

I.n