

POSTANOWIENIE

Dnia 23 sierpnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa A. M.
przeciwko L. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 sierpnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 18 listopada 2016 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania
i zasądza od skarżącej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 18 listopada 2016 r. oddalił apelację strony pozwanej L. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 12 maja 2016 r., którym przywrócił powoda A. M. do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach, zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy poczynając od 28 marca 2012 r. w kwocie 6.947,32 zł miesięcznie oraz orzekł o kosztach procesu.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w L. S.A. w W. od 2 stycznia 1980 r., a następnie od 14 lipca 2010 r. w pozwanej spółce w związku z

przejściem części dotychczasowego zakładu pracy - bazy technicznej - na nowego pracodawcę. Powód był członkiem zarządu działającego u pozwanego pracodawcy Związku Zawodowego [...] ([...]) i podlegał szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. W dniu 18 marca 2012 r., zgodnie z wcześniejszą zapowiedzią, w pozwanym zakładzie pracy rozpoczął się strajk. Polegał on na powstrzymaniu się przez personel naziemny od czynności lotniczych, które powinny być wykonane, aby samoloty otrzymały zgodę na starty, co uniemożliwiło wyloty wszystkich samolotów z lotniska [...] w W..

Strona pozwana wystąpiła do Sądu Okręgowego w W. z wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia niepieniężnego przed wszczęciem postępowania o zakazanie organizacjom związkowym organizowania i prowadzenia strajku. Postanowieniem z 23 marca 2012 r., wydanym w sprawie IV Co [...], Sąd Okręgowy w W. IV Wydział Cywilny udzielił takiego zabezpieczenia, co spowodowało zawieszenie strajku. Następnie pozwany pracodawca bez zgody organizacji związkowych oświadczeniem z 26 marca 2012 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, polegające na zorganizowaniu, prowadzeniu i kierowaniu nielegalnym strajkiem.

Postanowieniem z 11 lipca 2012 r. Sąd Apelacyjny w [...] VI Wydział Cywilny, w sprawie VI Acz [...], uchylił postanowienie z 23 marca 2012 r. w stosunku do NSZZ „[...]” i odrzucił wniosek w tym zakresie, oraz zmienił zaskarżone postanowienie w pozostałej części w ten sposób, że oddalił wniosek L. Sp. z o.o. o udzielenie zabezpieczenia w stosunku do [...]. Następnie pozwana spółka pozewem z 10 kwietnia 2012 r. wystąpiła przeciwko [...] oraz [...] nr [...] NSZZ „[...]” o ustalenie, że strajk rozpoczęty 18 marca 2012 r. został ogłoszony i zorganizowany niezgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Wyrokiem z 10 grudnia 2013 r., IV C [...], Sąd Okręgowy w W. IV Wydział Cywilny oddalił powództwo o ustalenie nielegalności strajku, a następnie Sąd Apelacyjny w [...] VI Wydział Cywilny wyrokiem z 23 lipca 2013 r., VI A Ca [...], oddalił apelację L. Sp. z o.o.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sądy obu instancji uznały, że powód

organizował, prowadził i kierował legalnym strajkiem, zorganizowanym na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, po wyczerpaniu przez związek zawodowy wymaganej procedury przed strajkowej. Dlatego przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia była bezzasadna. Ponadto strona pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia nie uzyskała wymaganej zgody organizacji związkowej reprezentującej powoda, a zatem naruszyła art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: 1/ art. 381 w związku z art. 382 i 380 oraz w związku z art. 162 w związku z art. 227 w związku z art. 217 § 1 w związku z art. 232 i w związku z art. 233 § 1 k.p.c. przez błędne zastosowanie i oddalenie wniosku dowodowego pozwanego o dopuszczenie dowodu zeznań w charakterze świadka A. W. - mediator w sporze zbiorowym wszczętym przez [...] i NSZZ „[...]” oraz z opinii biegłego z zakresu wyceny przedsiębiorstw, które to uchybienia miały istotny wpływ na wynik sprawy albowiem zarówno Sąd pierwszej jak i drugiej instancji wydał orzeczenie bez uprzedniego dopuszczenia dowodów, które w sprawie stanowią istotny element stanu faktycznego i stanowiły częściowe uzasadnienie przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika; 2/ art. 316 § 1 w związku z art. 391 oraz art. 328 § 2 k.p.c. przez pominięcie obowiązku wzięcia pod uwagę całokształtu okoliczności przedstawionych w sprawie, a w konsekwencji oparcie rozstrzygnięcia o jednostronną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego; 3/ art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 i art. 100 § 2 pkt. 1, 2, 4 i 6 k.p. oraz z art. 17 ust. 2 zdanie pierwsze ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 399 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) przez błędną wykładnię i przyjęcie, że powód organizując strajk nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy, dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, w zakresie zorganizowania strajku, podczas gdy nie przestrzegał zasad, że strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez możliwości uprzedniego wyczerpania

możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ponadto powód zorganizował strajk po przeprowadzeniu referendum strajkowego, które dotyczyło innego żądania aniżeli żądania podnoszone w czasie rokowań i mediacji, tym, samym dopuścił się naruszenia zasady „identyczności żądań w sporze zbiorowym”; 4/ art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 i art. 100 § 2 pkt. 1, 2, 4 i 6 k.p. oraz z art. 17 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przez błędną wykładnię i przyjęcie, że powód organizując strajk nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie zorganizowania strajku, w sytuacji gdy żądania sporu zbiorowego rażąco przekraczały możliwości pracodawcy, a zatem powód dopuścił się naruszenia „zasady proporcjonalności (adekwatności) żądań w sporze zbiorowym”; 5/ art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 188, powoływanej dalej jako ustawa o związkach zawodowych) przez przyjęcie, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę naruszało ten przepis, który nie chroni działacza związkowego w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązku pracowniczego niemającego związku z pełnioną funkcją związkową, 6/ art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, art. 8 k.p. oraz art. 477¹ k.p.c. przez błędne zastosowanie, a w konsekwencji objęcie ochroną sądową żądania przywrócenia do pracy oraz zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, pomimo że ze stanu faktycznego sprawy wynika, iż powód dopuścił się szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych i obowiązujących przepisów prawa oraz nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Orzeczenie o przywróceniu do pracy było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego, w tym dbałości o dobro zakładu pracy, dbałości o dobre imię pracodawcy, zasady lojalności wobec pracodawcy, zasady przyzwoitości i stanowiło nadużycie prawa podmiotowego, które nie korzysta z ochrony prawnej art. 8 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący pracodawca wskazał na występowanie zagadnień prawnych: 1) „czy brak przedmiotowej tożsamości pytania referendalnego, w organizowanym przez organizację związkową prowadzącą spór zbiorowy referendum przeprowadzanym

przed podjęciem decyzji o przeprowadzeniu strajku z przedmiotem sporu zbiorowego powinno skutkować uznaniem takiego strajku za prowadzonego niezgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych?"; 2) „czy strajk, ogłoszony przez organizację związkową prowadzącą spór zbiorowy, w celu realizacji przedmiotu sporu zbiorowego, w sytuacji, kiedy realizacja żądań zgłoszonych w toku tego sporu zbiorowego przekracza możliwości finansowe pracodawcy, powinien zostać uznany za prowadzony niezgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w szczególności jako naruszający zasadę proporcjonalności strajku, o której mowa w art. 17 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych?”. Dodatkowo wskazał na potrzebę wykładni art. 17 ust. 2 zdania pierwszego i ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, twierdząc, że „ani w judykaturze, ani w orzecnictwie Sądu Najwyższego nie zostały sprecyzowane warunki, jakie powinien spełniać strajk prowadzony na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w szczególności czy z legalnym strajkiem mamy do czynienia z w sytuacji, w której żądania sporu zbiorowego są niemożliwie - w świetle sytuacji ekonomicznej pracodawcy - do zrealizowania”.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania. Skarżący twierdził, że jego skarga powinna zostać rozpoznana z uwagi na występujące w sprawie zagadnienie prawne związane z potrzebą

zdefiniowania nielegalnego strajku na tle wątpliwości o „przedmiotową tożsamość pytania referendalnego” lub „nieproporcjonalność” żądań strajkowych. Tymczasem ustawowym warunkiem podjęcia legalnej akcji strajkowej jest co do zasady nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spor zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym (art. 15 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych), którego w takiej procedurze nie zawarto, a nie treść pytania referendalnego. Ponadto powództwo skarżące o ustalenie nielegalności strajku zostało oddalone, tak samo jak wnioski o udzielenie zabezpieczenia przez zakazanie zorganizowania legalnego strajku. Trzeba podkreślić, że w skardze kasacyjnej skarżący pracodawca nie zarzucił organizatorom sporu zbiorowego naruszenia art. 20 ww. ustawy, według którego do ogłoszenia legalnego strajku wymagane jest uzyskanie zgody wymaganej liczby pracowników. W takich okolicznościach sprawy nie miały znaczenia potencjalne wątpliwości dotyczące sformułowania, uzasadnienia lub rozumienia treści pytania referendalnego, ale wola ogłoszenia i zamiar przystąpienia do strajku przez ustawowo wymaganą liczbę pracowników, którzy dobrowolnie zaakceptowali podjęcie akcji strajkowej.

Także potencjalna nieproporcjonalność żądań pracowniczych, które podmioty reprezentujące interesy pracowników i organizatorzy strajku powinny mieć na uwadze przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku (art. 17 ust. 3 tej ustawy) nie oznacza nielegalności strajku, ale wymaga zachowania związkowej i organizacyjnej rozwagi po to, aby podjęta akcja strajkowa nie wywołała innych niż oczekiwane według art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych skutków prawnych, a w szczególności nie doprowadziła do nieprzewidywalnych trudności ekonomicznych pracodawcy lub jego potencjalnej upadłości w sposób zagrażający pracownikom utratą zatrudnienia zamiast oczekiwanej poprawy warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych czy praw i wolności związkowych. W wyżej wymienionych zakresach nie było potrzeby prowadzenia postępowania dowodowego z zeznań mediatora ani z opinii biegłego „z zakresu wyceny przedsiębiorstw”, zwłaszcza że skutek strajku skarżący pracodawca nie utracił płynności finansowej. Natomiast straty wywołane strajkiem zawsze stanowią nieuchronną konsekwencję każdej akcji strajkowej, która polega na uregulowanym prawem zbiorowym powstrzymaniu się strajkujących pracowników od wykonywania

pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego pracy (art. 17 ust. 1 ustawy), co zawsze wywołuje szkody materialne, w tym *damnum emergens*, czy może prowadzić do potencjalnej odpowiedzialności materialnej pracodawcy dotkniętego legalną akcją strajkową w stosunku do jego klientów.

W ujawnionym stanie rzeczy bezpodstawne okazały się kasacyjny wywód o rzekomym pominięciu „całokształtu okoliczności przedstawionych w sprawie” lub oparciu zaskarżonego wyroku „o jednostronną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego”, zwłaszcza że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów ani ocena dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Dlatego oczywiście chybione było stanowisko skarżącego o występowaniu w sprawie sformułowanych zagadnień prawnych, które nie wymagały poddania przedmiotowej skargi kasacyjnej szczegółowej merytorycznej weryfikacji kasacyjnej.

Z miarodajnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynikało, że „powód organizował, prowadził i kierował strajkiem legalnym, zorganizowanym na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, po przejściu przez związek zawodowy wskazanej w niej procedury”, co w przedmiotowej sprawie dyskwalifikowało bezpodstawną, bezzasadną i gołosłowną tezę skarżącego pracodawcy o rzekomej nielegalności zorganizowania przez powoda lub kierowania nielegalnym strajkiem i ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Takie bezzasadne stanowisko wykluczałoby lub co najmniej bezpodstawnie i bezzasadnie utrudniałyby legalną działalność związkową w obronie praw lub interesów pracowniczych lub wolności związkowych, w tym prawo do legalnego strajku.

Należy podkreślić, że samo przekonanie o nielegalności akcji strajkowej lub naruszeniu przez działaczy związkowych przepisów o zasadach prowadzenia sporów zbiorowych lub organizowania strajków ani udział w strajku zorganizowanym z potencjalnym naruszeniem przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zawsze stanowią wystarczającą i uzasadnioną przyczynę rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, bowiem warunkiem dopuszczalności takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę jest równoczesne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2012 r.,

II PK 58/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 198). W każdym razie oznacza to, że legalne działania związkowe podejmowane przez działaczy związkowych nie mogą i nie powinny być zwalczane represjami prawa pracy stosowanymi przez pracodawców.

W konsekwencji należało uznać, że w przedmiotowej sprawie zarówno wnioski, zarzuty oraz uzasadnienie skargi kasacyjnej w istocie rzeczy sprowadzały się do niedopuszczalnej i ewidentnie chybionej polemiki z poczynionymi ustaleniami faktycznymi oraz usprawiedliwioną oceną jurysdykcyjną o legalności podjętego strajku oraz niezgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W konsekwencji chybiony był zarzut nadużycia prawa przez powoda, który korzystał ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy i pełnych gwarancji płacowych z tytułu wykonywania chronionej funkcji związkowej w celu zmierzającym do poprawy pracowniczych warunków pracy, płacy lub świadczeń socjalnych. Potwierdzone w procedurze sądowej naruszenie przez skarżącego pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych co do zasady wykluczało zarzut nadużycia prawa przez bezprawnie pozbawionego zatrudnienia powoda w związku z wykonywaniem przezeń legalnych działań związkowych. Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekając o należnych powodowi kosztach zastępstwa procesowego w zgodzie z art. 98 k.p.c.