



Sygn. akt II PK 356/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa H. S.
przeciwko C. Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w I.
o przywrócenie do pracy, uchylenie kary nagany i kary upomnienia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 lutego 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 30 sierpnia 2016 r., sygn. akt VI Pa (...),

I. oddała skargę kasacyjną

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

UZASADNIENIE

Powód H. S. wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach w pozwanej C. Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w I. oraz o uchylenie kary upomnienia z dnia 22 sierpnia 2012 r. i kary nagany z dnia 5 października 2012 r.

Sąd Rejonowy w I. wyrokiem z dnia 10 października 2013 r. przywrócił powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach i uchylił karę upomnienia z dnia 22 sierpnia 2012 r., a w pozostałej części oddalił powództwo i orzekł o kosztach procesu. Natomiast Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 22 maja 2014 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie 1 i 4 w ten sposób, że oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i nie obciążył pozwanej kosztami zastępstwa procesowego w tym zakresie (pkt 1); zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że oddalił powództwo o uchylenie kary upomnienia (pkt 2); oddalił apelację powoda (pkt 3) i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 390 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania (pkt 4).

W sprawie ustalono, że prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w I. z dnia 8 grudnia 2011 r. przywrócono powoda do pracy na poprzednich warunkach u pozwanej. Wydział, w którym powód był wcześniej zatrudniony, został jednak zlikwidowany. Pracodawca zaproponował powodowi stanowisko maszynisty chłodniczego, gdyż powód posiadał kwalifikacje do wykonywania pracy na takim stanowisku. Strony wspólnie postanowiły, że przed umożliwieniem powodowi pracy na tym stanowisku, musi on nabyć doświadczenie praktyczne i w tym celu wyznaczono osobę mającą przeprowadzić praktyczne szkolenie powoda. Termin zakończenia przez powoda szkolenia przedłużał się, powód kilkakrotnie oświadczył, że nie czuje się gotowy do podjęcia pracy na tym stanowisku. W tych okolicznościach pozwany złożył powodowi wypowiedzenie zmieniające.

Sąd Rejonowy uznał za udowodniony fakt, że przyczyny wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy miały miejsce (chodziło o oświadczenie powoda, że nie jest jeszcze wyszkolony, aby samodzielnie pracować jako maszynista chłodniczy). Jednocześnie Sąd ten uznał za nieudowodniony fakt naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych w zakresie trwania wspomnianego szkolenia, gdyż pozwana, szkoląc pracownika w zakresie umiejętności pracy na określonym stanowisku, powinna opracować program i oznaczyć czas szkolenia zakończony sprawdzianem komisyjnym tych umiejętności. Przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, że pozwana nie opracowała zasad szkolenia pracowników na stanowisku maszynisty chłodniczego. Szkolenie powinno przebiegać w czasie z góry określonym, względnie z pewnymi jego modyfikacjami i powinno być

zakończone egzaminem lub innym sposobem sprawdzenia umiejętności - przykładowo przez zespół wyznaczonych pracowników, ale bez udziału w zespole osoby szkolącej. Stworzyłyby to obiektywną możliwość sprawdzenia nabytych przez pracownika umiejętności i stwierdzenia, czy pracownik jest dostatecznie wyszkolony i może pracować samodzielnie. W ocenie Sądu Rejonowego, pozwana w tym zakresie zachowała się nieracjonalnie. Początkowo wyznaczono powodowi termin szkolenia w wymiarze 3 miesięcy, a następnie - przyjmując sugestie powoda, by oznaczyć ten termin w dniach roboczych - wyznaczyła na szkolenie 30 dni roboczych. Nieracjonalne było po stronie pozwanej to, że pracodawca pytał zarówno powoda, jak i osobę szkolącą, czy powód jest gotowy do samodzielnej pracy, otrzymując odpowiedzi negatywne. W domyśle można przyjąć, że pozytywna odpowiedź oznaczałaby pomyślnie zakończenie szkolenia. Niezrozumiałe było wysłanie do powoda trzyposobowej delegacji z zapytaniem, czy jest on gotowy do samodzielnej pracy. Otrzymując ponownie odpowiedź negatywną przyjęto, że powód nie jest w stanie się wyszkolić i w konsekwencji wręczono mu wypowiedzenie zmieniające.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, opisane zachowanie powoda nie mogło stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Podanie więc jako przyczyny pogorszenia warunków pracy i płacy powoda, przebiegu procesu szkolenia (któremu powód poddał się w zakresie i miejscu określonym przez pracodawcę), niezakończonego egzaminem, nie może oznaczać, że powód naruszył obowiązki pracownicze. Sąd Rejonowy nie rozstrzygając, czy Wydział Maszynowni Chłodniczej został ostatecznie zmodernizowany przez pracodawcę oraz czy stanowisko maszynisty chłodniczego nadal występuje, przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach. Przywracając powoda do pracy, Sąd miał dodatkowo na uwadze okoliczność, że wypowiedzenia zmieniającego dokonano z naruszeniem przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, to jest bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej.

W ocenie Sądu drugiej instancji, apelacja pozwanego pracodawcy od wyroku Sądu Rejonowego okazała się zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego orzeczenia przez oddalenie powództwa w zakresie przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach. Motywując swoje stanowisko Sąd Okręgowy wskazał, że

co prawda powód, jako przewodniczący Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”, korzystał z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych i pracodawca nie mógł bez zgody zarządu tej organizacji zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na jego niekorzyść (a tym niewątpliwie było powierzenie powodowi stanowiska pracy konserwatora terenów zewnętrznych w miejsce poprzedniego zajmowanego stanowiska maszynisty chłodniczego), jednak w tak ustalonym stanie faktycznym brak zgody organu związkowego na wypowiedzenie warunków pracy i płacy stanowiło nadużycie prawa i uzasadniało zastosowanie art. 8 k.p. W ocenie Sądu drugiej instancji, w przedmiotowej sprawie wystąpiły okoliczności przemawiające za zasadnością dokonanego powodowi wypowiedzenia zmieniającego. Fakt, że powód jest chronionym działaczem związkowym, nie może być pretekstem do traktowania go w sposób uprzywilejowany w stosunku do pozostałych pracowników. Pracodawca dołożył zaś starań, by umożliwić mu pracę na stanowisku maszynisty chłodniczego. Zachowanie powoda i złożone przez niego oświadczenie o braku gotowości do samodzielnego podjęcia zatrudnienia na tym stanowisku świadczyło zatem o lekceważącym podejściu do wykonywanej pracy i poleceń przełożonego oraz o nadużyciu przez niego ochrony związkowej. Nie bez znaczenia jest też okoliczność, że dział, w którym mieściło się stanowisko maszynisty chłodniczego, z uwagi na przeprowadzone przez pracodawcę zmiany technologiczne i innowacyjne, został zlikwidowany. Przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach nie było więc możliwe i oznaczałoby dokonanie powodowi kolejnego wypowiedzenia zmieniającego. Konkludując Sąd Okręgowy uznał za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenie pracownika do pracy w sytuacji, gdy zainteresowany nie może wykonywać dotychczasowego zatrudnienia, albowiem stanowisko, które zajmował, zostało już zlikwidowane, a sam pracownik, pomimo zaproponowania mu przez pracodawcę pracy na innym stanowisku, uchyla się od jej podjęcia.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powoda. Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 312/14, LEX nr 1982404, uchylił wyrok Sądu Okręgowego w B. z dnia 22 maja 2014 r., w punkcie 1 i 4 i przekazał sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu do ponownego

rozpoznania.

W uzasadnieniu Sądu Najwyższego stwierdzono, że w przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy wskazano kolejne oświadczenia powoda, że nie jest jeszcze dostatecznie wyszkolony, aby samodzielnie pracować na powierzonym stanowisku. Oznacza to, że przyczyną wypowiedzenia nie była więc odmowa powoda wykonywania pracy na tym stanowisku, ale opinia pracodawcy, że skarżący nie jest w stanie nabyć dodatkowych umiejętności potrzebnych do samodzielnej obsługi urządzeń chłodniczych. Zdaniem Sądu Najwyższego, tak określona przyczyna wypowiedzenia zmieniającego jest konkretna, a opisane w oświadczeniu woli pracodawcy zdarzenia miały miejsce.

W rezultacie, Sąd Najwyższy przystąpił do rozważania, czy podana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista oraz czy stanowiła obiektywne uzasadnienie decyzji pracodawcy. W ocenie Sądu Najwyższego, odpowiedź na tak postawione pytanie musi uwzględniać całokształt okoliczności prawy. Takiej wnikliwej analizy przyczyny dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy zabrakło w pisemnych motywach wyroku Sądu drugiej instancji.

W tym kontekście, Sąd Najwyższy przypomniał, że powód jest przewodniczącym zarządu zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność”, korzystającym ze szczególnej ochrony stałości stosunku pracy, wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Już wcześniej pozwana wypowiedziała mu warunki pracy i płacy, oferując stanowisko maszynisty chłodniczego i nie uzyskując na to zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, zaś w trakcie biegu okresu wypowiedzenia rozwiązała łączącą strony umowę o pracę bez wypowiedzenia. Uznając dokonane zwolnienie dyscyplinarne za nieuzasadnione a wypowiedzenie zmieniające za sprzeczne z przepisem prawa o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 8 grudnia 2011 r., przywrócił powoda do pracy u pozwanej, ale na stanowisko wynikające z wypowiedzenia zmieniającego, gdyż wcześniej zajmowane stanowisko (wraz z całym działem) zostało zlikwidowane. Zatem to nie strony ustaliły, że po uprawomocnieniu się wspomnianego wyroku

powód podjął pracę w charakterze maszynisty chłodniczego, ale obowiązek zatrudnienia powoda na tym stanowisku wynikał z orzeczenia sądowego przywracającego warunki pracy i płacy określone w pierwotnym wypowiedzeniu zmieniającym. Powstaje zatem pytanie, dlaczego już w tym wypowiedzeniu zaproponowano powodowi powyższe stanowisko, skoro - zdaniem pracodawcy - skarżący nie miał dostatecznych kwalifikacji do pracy na nim. Jeśli zaś posiadał takie kwalifikacje, a zachodziła jedynie konieczność przeprowadzenia dodatkowego szkolenia celem nabycia umiejętności samodzielnego obsługiwanie urządzeń chłodniczych, to obowiązkiem pracodawcy było zorganizować takie szkolenie.

Sąd Najwyższy mając na uwadze powyższe, stwierdził, że wprawdzie brak wymaganych kwalifikacji zawodowych do pracy na zajmowanym stanowisku stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (a tym bardziej zmiany warunków pracy i płacy), nawet jeśli brak owych kwalifikacji i nieumiejętność ich zdobycia jest niezawiniona przez pracownika, to jednak nie można jednak czynić pracownikowi zarzutu, że nie posiada określonych kwalifikacji zawodowych, jeśli pracownik napotkał ze strony pracodawcy przeszkody w ich uzupełnieniu. Zatem, trudno nie zgodzić się z tezą Sądu pierwszej instancji, że szczegółowo opisane zachowanie pozwanej wobec powoda było w tym zakresie niekonsekwentne i nieracjonalne. Pojawia się też kolejne pytanie, dlaczego w ogóle zaoferowano powodowi zatrudnienie w charakterze maszynisty chłodniczego i wdrożono długotrwałe szkolenie na tym stanowisku, skoro pozwana nosiła się z zamiarem modernizacji Wydziału Maszynowni Chłodniczej i redukcji etatów w tej komórce organizacyjnej.

Przebieg zdarzeń, argumentował Sąd Najwyższy, daje podstawę do wątpliwości, czy nieuzyskanie przez powoda w wyznaczonym terminie umiejętności koniecznych do samodzielnej obsługi urządzeń chłodniczych było rzeczywistą przyczyną decyzji pracodawcy, czy też była nią chęć swoistego ukarania pracownika za prowadzoną działalność związkową. Ustalenie to ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że wypowiedzenie zmieniające nastąpiło z naruszeniem wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Najwyższy odniósł się szczegółowo do

art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. Wskazał też, że ewentualna niemożność wykonania wyroku sądowego przywracającego pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach, wynikająca z likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska, na ogół implikuje - zgodnie z art. 45 § 2 k.p. - orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce żadanego przywrócenia. Wprawdzie przepis ten jest z mocy art. 45 § 3 k.p. wyłączony wobec pracownika objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, jednakże w odniesieniu do tej kategorii osób rozstrzygnięcie przez sąd o roszczeniu alternatywnym może nastąpić w trybie art. 477¹ k.p.c., gdyby - ze względu na okoliczności sprawy - skorzystanie przez pracownika z tejże ochrony stanowiło nadużycie prawa. W przedmiotowej sprawie dywagacje na temat zastosowania zawartych w powołanych przepisach rozwiązań są jednak przedwczesne. Przede wszystkim nie ustalono, czy dokonana przez pozwanego modernizacja Wydziału Maszynowni Chłodniczej, spowodowała likwidację wszystkich stanowiska pracy, czy tylko ograniczenie ich liczby. Trudno bowiem nie podzielić zarzutu skarżącego, że nawet po przeprowadzonej reorganizacji wydział ten nie może funkcjonować bezzałogowo. Jeśli zaś nastąpiła jedynie redukcja etatów w wydziale, a nie całkowita ich likwidacja, to nie można twierdzić, że nie jest możliwe przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku, tym bardziej, że jest on pracownikiem wobec którego ciążył na pracodawcy obowiązek wykonania poprzedniego wyroku sądowego.

Sąd Okręgowy w B. ponownie rozpoznał apelację pozwanej. Wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2016 r. oddalił ją w części dotyczącej przywrócenia powoda H. S. do pracy.

Odnosząc się do zarzutów zawartych w apelacji, stwierdził, że Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, dokonując jego wnikliwej i trafnej oceny, nie naruszając przy tym granic swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.). Sąd Okręgowy podzielił zarówno ustalenia faktyczne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jak i przedstawione tam rozważania prawne, traktując je jako własne, w związku z czym odstąpił od ponownego ich omawiania.

Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo zastosował przepis art. 45 § 1, 2 i 3 k.p., Gdyby zatem Sąd Rejonowy na podstawie

art. 45 § 2 k.p. zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, to istotnie doszłoby do naruszenia art. 45 § 3 k.p., mającego też swój procesowy wymiar. W takiej sytuacji możliwa byłaby tylko konstrukcja prawna, w której roszczenie powoda o przywrócenie do pracy uznano by za sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (art. 8 k.p.), a następnie w miejsce żądanego roszczenia zasądzono inne z przysługujących powodowi alternatywnie roszczeń (art. 45 § 1 k.p.), stosując przepis art. 477¹ § 2 k.p.c.. Problem występujący w przedmiotowej sprawie sprowadza się jednak do oceny zasadności uznania roszczenia powoda o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p.). Okoliczności powołane w tym zakresie przez pozwaną (likwidacja jego stanowiska, brak możliwości utworzenia na nowo stanowiska) zostały uznane przez Sąd odwoławczy za niewystarczające. Wskazał on, że powód uzyskał szczególną ochronę na długo przed rozwiązaniem umowy o pracę i przed wręceniem mu wypowiedzenia umowy o pracę, a samo utworzenie związku zawodowego nie miało na celu stworzenie między innymi tej ochrony. Sytuacja taka prowadzi w sferze indywidualnego stosunku pracy do oceny, że roszczenie o przywrócenie do pracy pracownika, który w ten sposób uzyskał szczególną ochronę z art. 32 tej ustawy, nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i podlega ochronie. Sąd Okręgowy podkreślił, że sam fakt modernizacji zakładu pracy, zakończenia instalacji chłodni nie wymagającej nadzoru i zwalnianie innych pracowników w żaden sposób nie mogą wpłynąć na treść orzeczenia w części dotyczącej przywrócenia powoda do pracy.

Sąd odwoławczy uznał również, że nie doszło do niewłaściwego zastosowania art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych. Środkiem prawnym szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, przyjętym przez art. 32 ustawy, jest zgoda właściwego organu związkowego na wypowiedzenie, rozwiązanie lub zmianę warunków pracy lub płacy. Użyte przez ustawodawcę określenie, że pracodawca nie może bez zgody właściwego organu związkowego wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy oznacza, że wystąpienie o zgodę jest obowiązkowe, powinno poprzedzać dokonanie tych czynności prawnych i dotyczy zgodnego z prawem oświadczenia woli wypowiedzenia

warunków pracy lub płacy. Odmowa wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy nie podlega ocenie sądu pracy. Oznacza to, że sąd nie może rozważać, czy niewyrażenie zgody przez organizację związkową było nieuzasadnione.

Skargę kasacyjną wywiodła pozwana, zaskarżyła wyrok Sądu drugiej instancji w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 316 k.p.c. w zw. art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. poprzez nie oparcie się na całokształcie zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie, a w szczególności nie wzięciu pod uwagę okoliczności wskazujących na zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, całkowitej likwidacji stanowiska pracy, postawy pozwanego w zakładzie pracy polegający na tworzeniu konfliktów pomiędzy pracownikami, lekceważeniu przełożonych, niewykonywaniu obowiązków pracowniczych a w konsekwencji nie uznaniu, iż przywrócenie do pracy jest sprzeczne z społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego, a ponadto nie odniesienie się do wskazań zawartych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 r.,

- art. 217 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. przez to, że sąd pominął wniosek o przeprowadzenie dowodu z dokumentów i świadków wskazanych w piśmie przygotowawczym pozwanej z dnia 25 lipca 2016 r. jako spóźniony i nieprzydatny dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy treść przywołanych przepisów wskazuje, że sąd nie może pominąć zgłoszonych wniosków dowodowych, jeżeli ich uwzględnienie nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy, a ponadto sąd dokonał ustaleń, że wyżej nie doszło do całkowitej likwidacji stanowiska pracy, co jest sprzeczne z treścią przedłożonych dokumentów, a tym samym przeprowadzenie powyższego dowodu miało istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy,

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zgromadzonego materiału procesowego oraz dokonanie dowolnej jego oceny z naruszeniem reguł logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego polegających na przyjęciu, że nie nastąpiła całkowita likwidacja stanowiska pracy powoda oraz przywrócenie powoda do pracy nie jest sprzeczne ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego, podczas gdy prawidłowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego

prowadzi do przeciwnych wniosków,

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez całkowite powielenie uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 r., a tym samym nie wskazania faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa,

- art. 398²¹ § 2 k.p.c. w zw. z art. 386 § 6 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie okoliczności wskazanych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 r. a w szczególności niezweryfikowaniu okoliczności, na które wskazał Sad Najwyższy celem oceny pod kątem zasadności przywrócenia do pracy lub zasądzenia odszkodowania,

- art. 45 § 1 i 3 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. poprzez przyjęcie, iż nakaz przywrócenia pracownika do pracy, którego zachowanie było przyczyną znacznych konfliktów w zakładzie pracy, mającego lekceważący stosunek do innych pracowników jest uzasadnione w sytuacji kiedy przywrócenie powoda do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego,

- art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że pracodawca nie udowodnił zlikwidowania wydziału Maszynowni Chłodniczej co umożliwia jednoczesne przywrócenie powoda na poprzednio zajmowane stanowisko.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w B. z dnia 30 sierpnia 2016 r. w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w B. do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera argumentów umożliwiających wzruszenie zaskarżonego wyroku.

Powyższe stwierdzenie wymaga sprecyzowania. Pozwany upatruje skuteczności skargi kasacyjnej w pierwszej kolejności w naruszeniu przepisów postępowania. Pomija jednak, że postępowanie kasacyjne nie mieści się w instancyjnym modelu rozpoznawczym. Ma ono charakter nadzwyczajny, a przypisane mu cele są odmienne od funkcji występujących w postępowaniu przed

sadami powszechnymi. Ilustruje tę odmiennność wiele przepisów. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Dodać do tego wypada, że zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć na naruszeniu przepisów postępowania tylko jeśli podnoszone uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Z prezentacji tej wynika kilka wniosków.

Po pierwsze, Sąd Najwyższy nie został upoważniony do oceny materiału dowodowego i wyprowadzania z niego wniosków obrazujących miarodajny stan faktyczny. W tym świetle staje się jasne, że zarzut oparty na art. 233 § 1 k.p.c. nie jest nośny, a w każdym razie nie może doprowadzić do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Po drugie, skarga kasacyjna może dotyczyć tylko uchybień procesowych sądu drugiej instancji, przy czym nie można pominąć, że Sąd Najwyższy rozpoznaje je w granicach podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Znaczy to tyle, że powołanie się na art. 217 k.p.c. i art. 227 k.p.c. nie może odnieść zaplanowanego przez pozwanego skutku. W przypadku pierwszego artykułu nie wiadomo zresztą, czy skarżący uchybienie wiąże z przepisem zawartym w jego § 1, 2, czy 3. Nie jest rolą Sądu Najwyższego dokonywanie tego rodzaju wyboru, a tym samym wyręczanie strony, która działając przez profesjonalnego pełnomocnika powinna wypowiadać się precyzyjnie. Pomijając powyższe, skarżący nie dostrzegł, że reguły dyscyplinujące przebieg postępowania dowodowego zawarte w art. 217 § 2 i 3 k.p.c. skierowane zostały do sądu pierwszej instancji. W postępowaniu apelacyjnym rolę tę spełnia art. 381 k.p.c., naruszenia którego skarżący nie zarzuca. Tym samym Sąd Najwyższy nie ma możliwości odnieść się do zgłaszanego w skardze kasacyjnej ograniczenia postępowania dowodowego. Nieadekwatne jest powołanie się na naruszenie art. 227 k.p.c. Przepis ten stwierdza, że przedmiotem dowodu są fakty. Z opisu podstawy skargi kasacyjnej nie wynika sposób w jaki Sąd odwoławczy mógł zanegować, czy naruszyć tę zależność.

Po trzecie, ocena naruszeń przepisów postępowania jest możliwa tylko wówczas, gdy strona w logicznym wywodzie wykaże, że uchybienia proceduralne mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. W tym miejscu należy zastrzec, że

zmienną tej kwalifikacji jest kontekst materialnoprawny. W rozpoznawanej sprawie jest oczywiste, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwanego jest wadliwe, gdyż narusza art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Oznacza to, że przed roszczeniem powoda (wobec kategorycznego brzmienia art. 45 § 3 k.p.) pozwany może bronić się jedynie argumentem wywodzonym z art. 8 k.p. Wystarczy zapoznać się z uzasadnieniem wydanego w sprawie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 312/14, LEX nr 1982404, aby przekonać się, że powołanie się na nadużycie prawa dopuszczalne jest tylko w szczególnych okolicznościach.

Powyższe rozważania były potrzebne aby zestawić warunek „istotnego wpływu na wynik sprawy” z podstawą skargi kasacyjnej opartą na art. 316 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. Pozwany posłużył się zabiegiem, w którym wskazał, że sąd nie wziął pod uwagę kilku wymienionych okoliczności (mogących przemawiać na korzyść skarżącego). Jednocześnie nie zadał sobie trudu aby rozważyć jak te argumenty wypadają na tle racji, które ewidentnie nie uzasadniają zastosowania art. 8 k.p. Biorąc pod uwagę, że przepis ten zawiera klauzulę generalną, jasne jest, że tylko całokształt okoliczności może uzasadniać jego zastosowania. Wyrzykowa ocena nie pozwala uznać, że wymieniony przepis powinien obezwładnić prawo pracownika wywodzone z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 45 § 1 i § 3 k.p. Oznacza to, że przyjęta przez pozwanego formuła nie świadczy, że uchybienie mogło mieć, nie jakkolwiek, ale istotny wpływ na wynik sprawy. Lektura uzasadnienia wyroku Sądu odwoławczego przeczy zresztą, że okoliczności podnoszone przez skarżącego nie były rozważane. Nie doszło zatem do uchybienia art. 382 k.p.c.

Powołanie się na art. 316 k.p.c. jest natomiast nieadekwatne do opisu zarzutu. Skarżący ponownie nie określił, z którą jednostką redakcyjną wiąże uchybienie. Uniemożliwia to Sądowi Najwyższemu dokonanie kontroli. Poza tym, funkcją art. 321 § 1 k.p.c. nie jest wartościowanie zgromadzonego materiału dowodowego. Przepis odwołuje się do czynnika temporalnego. Sąd zobowiązany jest brać przy wyrokowaniu „stan rzeczy” z chwili zamknięcia rozprawy. Oznacza to, że wymyka się spod tej regulacji kwestia poznawcza, rozumiana jako postulat wyrokowania na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego -

tym zajmuje się bowiem art. 382 k.p.c.

Naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. rzadko stanowi skuteczną podstawę skargi kasacyjnej. Staje się to zrozumiałe jeśli weźmie się pod uwagę, że uzasadnienie wyroku sporządzone jest po jego ogłoszeniu. W rezultacie, trudno powiązać uzasadnienie wyroku, które posiada właściwości sprawozdawcze, z procesem decyzyjnym, poprzedzającym wydanie wyroku. Inaczej rzecz ujmując, to, że w uzasadnieniu wyroku dostatecznie nie uwypuklono określonej kwestii, w sposób pewny nie świadczy o tym, że nie została ona uwzględniona na etapie decyzyjnym. Pozwany również w tym wypadku nie przeprowadził szczegółowej analizy wykazującej, że sposób sporządzenia uzasadnienia przez Sąd drugiej instancji mógł mieć wpływ na wynik sprawy. Trudno w tych okolicznościach uznać, że ta podstawa skargi kasacyjnej uzasadnia wzruszenie zaskarżonego wyroku.

Prawdą jest, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku w znacznej części powiela pisemną wypowiedź Sądu Najwyższego, nie jest jednak tak, że z uzasadnienia orzeczenia nie można się zorientować, które okoliczności faktyczne Sąd uznał za udowodnione, jak również jak przebiegała ocena dowodów. Pozwanemu znana była treść uzasadnienia Sądu pierwszej instancji. Ma to znaczenie, jeśli uwzględni się, że Sąd odwoławczy uznał poczynione tam ustalenia i ocenę dowodów za miarodajne. Skoro się z kwestiami tymi zgodził, to nie było potrzeby ich ponownego przywoływania. W rezultacie nie mogło dojść do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w stopniu mającym znaczenie w postępowaniu kasacyjnym.

W sprawie nie miały zastosowania art. 398²¹ § 2 k.p.c. w zw. z art. 386 § 6 k.p.c. Sąd Najwyższy uchylając poprzedni wyrok Sądu Okręgowego w B. orzekał na podstawie 398¹⁵ § 1 k.p.c., a nie w granicach upoważnienia z art. 386 § 6 k.p.c., który odnosi się do relacji zachodzącej między sądem pierwszej i drugiej instancji w razie uchylecia wyroku. Znaczy to tyle, że art. 398²¹ k.p.c. (artykuł ten nie dzieli się na paragrafy, czego pozwany nie dostrzegł), subsydiujący postępowanie kasacyjne, wobec wyczerpującej regulacji zawartej w art. 398²⁰ k.p.c. nie odsyła do art. 386 § 6 k.p.c. W szczególności, trzeba wiedzieć, że rozstrzygnięcie kasatoryjne Sądu Najwyższego wiąże co do dokonanej wykładni prawa, nie obejmuje jednak (inaczej niż art. 386 § 6 k.p.c.) wskazań co do dalszego postępowania. Okazuje się, że

również ta podstawa skargi kasacyjnej okazał się chybiona.

Wobec nietrafności zarzutów procesowych, zachodzi potrzeba skupienia uwagi na kwestii materialnoprawnej. Naruszenie art. 45 § 1 i 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. ma polegać na ich niewłaściwym zastosowaniu. Wprawdzie skarżący tego wprost nie wyraził, jednak wskazuje na to posłużenie się zwrotem „poprzez przyjęcie”. Skoro tak, to należy rozumieć, że skarżący zarzuca Sądowi drugiej instancji błąd w subsumpcji, czyli niewłaściwe podciągnięcie ustalonego stanu faktycznego pod abstrakcyjny wzorzec normatywny. Spostrzeżenie to ma znaczenie jeśli weźmie się pod uwagę, że w ocenie pozwanego o naruszeniu wymienionych przepisów ma świadczyć konfliktowe i lekceważące zachowanie powoda. Problematyka ta nie była jednak przedmiotem rozważań Sądu pierwszej i drugiej instancji. W rezultacie, w tym zakresie nie poczyniono ustaleń faktycznych. Oznacza to, że wada w procesie subsumpcji nie odnosi się do dokonanych i wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych, ale do przeświadczenia skarżącego, które nie znalazło odzwierciedlenia w materiale dowodowym. W tym miejscu po raz kolejny trzeba przypomnieć, że najwyższa instancja sądowa nie jest sądem faktu, ale prawa. Uprawniona jest zatem do oceny norm prawa materialnego w granicach faktycznych wyznaczonych przez wyrok sądu powszechnego. Wprowadzanie nowych elementów faktycznych i na ich podstawie budowanie zarzutu uchybienia normom materialnoprawnym na tym etapie procedowania jest niedopuszczalne i nie może doprowadzić do wzruszenia prawomocnego wyroku.

Zarzut naruszenia art. 6 k.c. również abstrahuje od twierdzeń Sądu drugiej instancji. Stwierdził on, że „sam bowiem fakt modernizacji zakładu pracy, zakończenie instalacji chłodni nie wymagającej nadzoru i zwalnianie innych pracowników w żaden sposób nie mogły wpłynąć na treść orzeczenia w części dotyczącej przewrócenia powoda do pracy”. Ze zwrotu tego trudno wywieść, że Sąd ten neguje zlikwidowanie wydziału Maszynowni Chłodniczej. Uznał przecież, że aktualnie instalacja chłodni nie wymaga nadzoru. W rezultacie, założenie mające stanowić uzasadnienie naruszenia art. 6 k.c. okazało się fałszywe. Relacja tego rodzaju nie może zatem świadczyć o naruszeniu przepisu.

Kierując się przedstawionymi argumentami, Sąd Najwyższy działając na

podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

r.g.