

POSTANOWIENIE

Dnia 19 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa F. P.

przeciwko P. S.A. w B.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 grudnia 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w T.

z dnia 21 października 2016 r., sygn. akt IV Pa [...],

1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

**2) zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów pomocy
prawnej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. wyrokiem z dnia 21 października 2016 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną P. S.A. w B. od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. z dnia 7 czerwca 2016 r., przywracającego powoda F. P. do pracy w pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Pozwana P. S.A. w B. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na potrzebę wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, wskazując przy tym art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. i podnosząc, że wykładnia tych przepisów powinna dotyczyć określenia, czy dopuszczalność zastosowania klauzuli z art. 8 k.p. do rozwiązywania przez pracodawcę umowy o pracę z imiennie wskazanym w uchwale związku zawodowego członkiem zarządu organizacji związkowej bez zgody zarządu takiej organizacji, przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, jest ograniczona tylko do wypadków ciężkiego naruszenia przez takiego pracownika jego obowiązków uzasadniających rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czy też jest dopuszczalne także w wypadku, gdy zasadne byłoby rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem lub zastosowanie tzw. wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, tj. w wypadku, gdy naruszenie byłoby istotne, lecz nie stanowiłoby naruszenia „ciężkiego” w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jednocześnie skarżąca wyraziła pogląd, że stanowisko Sądu Najwyższego w kwestii zastosowania klauzuli z art. 8 k.p. do art. 32 ustawy o związkach zawodowych „ewoluuje”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c.,

a jego uzasadnienie powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada również przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa wymaga od skarżącego określenia, które przepisy wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ze wskazaniem, na czym polegają związane z tym poważne wątpliwości, lub z przedstawieniem rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN 2002 nr 7, s. 10). Ponadto, konieczne jest opisanie tych wątpliwości lub rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2003 r., II UK 184/03, z dnia 22 czerwca 2004 r., III UK 103/04, czy też z dnia 17 grudnia 2007 r., I PK 233/07). W przypadku powoływania się na rozbieżności w orzecznictwie konieczne jest także, choćby przykładowe, wskazanie orzeczeń, w których ten sam przepis prawa byłby odmiennie wykładany. Należy również podkreślić, iż nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek nie spełnia wyżej określonych kryteriów przewidzianych dla przesłanki przedsądu wymienionej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. przede wszystkim dlatego, że wykładnia

powołanych przez skarżącą przepisów ma w orzecznictwie ugruntowany i - wbrew sugestiom wyrażonym we wniosku - jednolity charakter. Wynika z niej natomiast, że art. 32 ust. 1 o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2016 r., I PK 227/15, LEX nr 2135803). W związku z takim ukształtowaniem wynikającej z powołanego przepisu ochrony trwałości stosunku pracy oraz jego warunków, oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo, a konkretnie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 68/14, LEX nr 1678085). W tym kontekście w orzecznictwie wskazywane są takie zachowania naruszające obowiązki pracownicze, jak: spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy, pobicie współpracownika. Warto też przypomnieć, że szczególny charakter ochrony, wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w

okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się też, że jeżeli pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownikowi szczególnie chronionemu z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów, to o tym, czy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy można uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa decyduje rodzaj czynu pracownika przy uwzględnieniu wyjątkowości odmowy udzielenia ochrony, mogącej być jedynie następstwem szczególnych okoliczności (por. między innymi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97; z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 306/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 146; z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389 oraz z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest nadto wyrażany pogląd, że stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na

których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. na przykład wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). Odwołanie się do klauzul generalnych w prawie pracy przez postawienie pracownikowi zarzutu nadużycia prawa podmiotowego lub sprzeczności jego roszczeń z zasadami współżycia społecznego polega na zupełnie wyjątkowej dopuszczalności unicestwienia uprawnień pracowniczych, która może mieć miejsce wyłącznie w sytuacjach, w których pracownik podejmuje lub dopuszcza się działań ewidentnie sprzecznych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego, które wystarczająco dyskwalifikują przysługujące mu roszczenia pracownicze. Wszystko to oznacza, że klauzule generalne w prawie pracy nie mogą prowadzić do pozbawienia pracownika roszczeń z ważnie zawartych umów prawa pracy, jeżeli pracownikowi nie można postawić zarzutu dopuszczenia się zachowań ewidentnie sprzecznych z prawem lub z zasadami współżycia społecznego (por. na przykład wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2005 r., II PK 204/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 28). Wyjątkowo sąd może ocenić żądanie przywrócenia do pracy przez pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, jako nadużycie prawa podmiotowego. Takie rozstrzygnięcie muszą jednak usprawiedliwiać zaistniałe po stronie pracownika okoliczności szczególnie moralnie naganne, w których restytucja stosunku pracy nie zyskałaby aprobaty społecznej i sprzeciwiała się poczuciu sprawiedliwości (np. uporczywe albo ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych) lub wprowadzie niezależne od pracownika, jednak obiektywnie uniemożliwiające mu wykonywanie dotychczasowej pracy (np. stan zdrowia czy utrata uprawnień) - por. wyrok z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 360/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 110.

Jaka wynika natomiast z jednoznacznych ustaleń dokonanych w niniejszej sprawie przez Sądy *meriti*, po stronie powoda nie wystąpiły takie szczególne okoliczności, które uzasadniałyby wyłączenie korzystania przez niego z prawa do przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Nie można mu bowiem przypisać żadnych społecznie i moralnie nieakceptowalnych zachowań uzasadniających zastosowanie klauzuli wynikającej z art. 8 k.p. Należy w związku z tym podkreślić, że zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy jest w postępowaniu kasacyjnym związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi

podstawę zaskarżonego orzeczenia, co oznacza, że w przypadku poddania skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu musiałby uwzględnić owe ustalenia przy rozpatrywaniu podniesionych w tej skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał zatem, że skarżąca nie wykazała potrzeby rozpoznania jej skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego postanowienia.