

POSTANOWIENIE

Dnia 15 maja 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa E. R.
przeciwko [...] Szpitalowi [...] w K.
o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 maja 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w K.
z dnia 20 grudnia 2016 r., sygn. akt III Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 20 grudnia 2016 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w K. z dnia 14 lipca 2016 r. w ten sposób, że zasądził od pozwanego [...] Szpitala [...] w K. na rzecz powódki E. R. kwotę 14.572,17 zł brutto tytułem odszkodowania, a w pozostałym zakresie powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oddalił (pkt 1.) oraz oddalił apelację (pkt 2.).

E. R. była zatrudniona w [...] Szpitalu [...] w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 1989 r. Pismem z dnia 10 maja 2005 r. dyrektor szpitala, w związku z wyłonieniem powódki na stanowisko pielęgniarki oddziałowej oddziału laryngologicznego, w wyniku postępowania konkursowego z dnia 14 kwietnia 2005 r., od dnia 1 czerwca 2005 r. do dnia 31 maja 2011 r. powierzył jej obowiązki pielęgniarki oddziałowej oddziału laryngologicznego. Pismem z dnia 17 lutego 2012 r. dyrektor powierzył powódce z dniem 1 lutego

2012 r. pełnienie obowiązków kierownika Zakładu Pielęgnacyjno-Opiekuńczego, zmieniając jej jednocześnie zakres obowiązków. Następnie, na stanowisko kierownika Zakładu Pielęgnacyjno-Opiekuńczego został przeprowadzony konkurs, do którego przystąpiła także powódka, jednakże pismem z dnia 20 marca 2015 r. komisja konkursowa nie rekomendowała jej do dalszego postępowania konkursowego. Pismem z dnia 1 kwietnia 2015 r. dyrektor poinformował ją, że powraca na poprzednie stanowisko pracy, nieobjęte postępowaniem konkursowym, tj. stanowisko pielęgniarki.

Na mocy uchwały z dnia 9 stycznia 2015 r. powódka była objęta przez Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej (OZZPiP) ochroną trwałości stosunku pracy jako członek zespołu ds. regulaminu wynagradzania do dnia 31 grudnia 2016 r.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że ostaną zmianą stanowiska pracy wypełniała znamiona wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 42 k.p. Przed dokonaniem tego wypowiedzenia pracodawca powinien był więc uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej, której członkiem była powódka. Jednocześnie powódka pełniła funkcję [...] Rzecznika Odpowiedzialności Zawodowej na podstawie uchwały Nr [...] [...] Zjazdu Pielęgniarek i Położnych w K. o czym poinformowała dyrektora szpitala.

Sąd Rejonowy w K. uznał roszczenie powódki za zasadne i przywrócił ją do pracy na poprzednich warunkach, tj. pełnienia obowiązków kierownika Zakładu Pielęgnacyjno-Opiekuńczego.

Na skutek wniesionej apelacji, a konkretnie jej zarzutu ewentualnego, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok. Sąd ten uznał, że Sąd pierwszej instancji dokonał właściwej oceny prawidłowo zebranego w sprawie materiału dowodowego. Pracodawca dokonując jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy E. R., dopuścił się naruszenia przepisu art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263). Jednakże Sąd odwoławczy ocenił, że przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach, na stanowisko, które zostało obsadzone w drodze konkursu, tylko z tego powodu, że nie doszło do konsultacji związkowej, mogłoby w efekcie doprowadzić do sytuacji, w której powódka w rzeczywistości kwestionuje sposób

przeprowadzenia konkursu na stanowisko kierownika zakładu. Przed konkursem powódka zajmowała stanowisko pełniące obowiązki kierownika zakładu. Sąd odwoławczy uznał, że przywrócenie powódki w takich okolicznościach sprawy na stanowisko pełniące obowiązki kierownika zakładu należy uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa powódki do żądania przywrócenia jej do pracy, szczególnie gdy wcześniej nie kwestionowała ona procedury konkursowej.

Z tych przyczyn Sąd Okręgowy orzekł w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, tj. w jego punkcie I. i III. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 8 k.p. i przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. art. 382 k.p.c. i art. 477¹ k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy i orzeczenie o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego przed wszystkimi instancjami.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazywał na jej oczywistą zasadność.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania. Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia o szczególnym charakterze. Przede wszystkim zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni oraz usunięcie z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony. Przytoczone spostrzeżenie obliuguje do wstępnej oceny sprawy w ramach tzw. „przedsądu”. Jego zakres jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c. okoliczności

przemawiające za przyjęciem skargi do rozpoznania. Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżący ów obowiązek zrealizował i powołał się na podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Oczywista zasadność skargi kasacyjnej ma miejsce wówczas, jeśli dla przeciętnego prawnika, jest ona niewątpliwa, z góry widoczna, bez potrzeby głębszej analizy stosunku prawnego oraz bez sprawdzania i oceny dowodów. Zapatrywanie to powinno wystąpić już w trakcie przedsądu, gdyż na tym etapie procedowania rolą Sądu Najwyższego nie jest szczegółowe badanie zgłoszonych podstaw zaskarżenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 30 czerwca 2007 r., II CSK 184/07, LEX nr 560541; z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 45/07, LEX nr 898318; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109).

W tym zakresie autorka skargi wybrała metodę hybrydalną, upatrując wady orzeczenia w naruszeniu przepisów prawa procesowego i materialnego. Zasadniczym problemem występującym w sprawie jest dopuszczalność oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego, który został odwołany ze stanowiska pełniącego obowiązki kierownika Zakładu Pielęgnacyjno-Opiekuńczego bez zgody zarządu organizacji związkowej, o której stanowi art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W sprawie nie było sporne, że powódka podlegała ochronie szczególnej, jak i to, że powołanie jej na stanowisko pełniącego obowiązki kierownika obowiązywało do chwili wyłonienia w drodze konkursu osoby powołanej na stanowisko kierownika, zaś zmiana warunków pracy i płacy i przeniesienie jej na stanowisko pielęgniarki zostało dokonane bez uzyskania przez pracodawcę zgody organu związkowego. Tak więc niewątpliwie doszło w tym przypadku do naruszenia przepisu art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. W tej sytuacji przysługują pracownikowi roszczenia wymienione w art. 45 § 1 k.p., natomiast nie może być zastosowany przepis art. 45 § 2 k.p.

Rozstrzygnięcie polegające na oddaleniu roszczenia o przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego jest możliwe w oparciu o art. 477¹ k.p.c. Stanowi on bowiem, że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Ten proceduralny przepis

nie może jednak stanowić samoistnej podstawy rozstrzygnięcia. Konieczne jest więc wskazanie również materialnej podstawy, która uzasadnia zastosowanie art. 477¹ k.p.c. Sąd Okręgowy powołał w tym miejscu art. 8 k.p., który stanowi o społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego.

Należy stwierdzić, że problem ten stanowi przedmiot wielu wypowiedzi przedstawicieli doktryny prawa pracy, jak i był już wielokrotnie rozstrzygany przez Sąd Najwyższy. Można stwierdzić, że co do zasady zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowana jest dopuszczalność oddalenia roszczenia chronionego działacza związkowego, którego umowa o pracę została wypowiedziana lub rozwiązana bez uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej. Możliwość ta zresztą jest podobnie uzasadniana zarówno w doktrynie, jak i przez Sąd Najwyższy. Od dawna twierdzi się bowiem, że intencją ustawodawcy jest, aby ochrona ta nie wykraczała poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę i nie przeradzała się w postać nieusprawiedliwionego społecznie i gospodarczo przywileju (W. Sanetra: Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy, PiZS 1993 nr 3, s. 33). Także w wielu orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania tej funkcji (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Pr. Pracy 2004 nr 6, s. 34). Wynika więc z tego, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględnie. Jego roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia (M. Madej: Nadużycie prawa ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, [w]: Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, red. Z. Hajn, LEX Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 554). W analizowanym przypadku zmiana treści stosunku pracy nastąpiła wskutek złożenia wypowiedzenia powódce w trybie art. 42 § 1 k.p., z powodu przeprowadzenia konkursu i obsadzenia stanowiska kierownika Zakładu Pielęgnacyjno-Opiekuńczego, przez osobę, którą rekomendowała komisja konkursowa. Słusznie podkreślały Sądy *meriti*, że powódka przystąpiła do tego

konkursu, a procedury jego przeprowadzenia nie kwestionowała, choć nie została wybrana. Nie można zatem podważać zasadności przyczyny złożonego wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Przyczyna ta nie była w jakikolwiek sposób związana z pełnioną przez powódkę funkcją związkową. Ułomność w postępowaniu pracodawcy dotyczyła aspektu formalnego. Można więc stwierdzić, że Sąd Okręgowy poprawnie przyjął, iż ochrona z art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie jest ochroną bezwzględną i w okolicznościach konkretnej sprawy może zostać „przełamana” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2017 r., I PK 221/16, LEX nr 2300172).

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W związku z powyższym i w przypadku braku związku z pełnioną funkcją związkową może wynikać dopuszczalność oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. i zasądzenia w to miejsce odszkodowania. Należy również pamiętać, że ocena dopuszczalności zastosowania art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Tak więc sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli jedynie w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2016 r., I PK 125/15, LEX nr 2044465 i cytowane tam orzecznictwo).

Celem art. 32 ust. 1 (i ust. 2) ustawy o związkach zawodowych jest wspieranie i ochrona wolności związkowej poprzez gwarancję trwałości stosunku pracy pracowników prowadzących działalność związkową. Gwarancja ta służy

przede wszystkim ze względu na działalność związkową prowadzoną przez danego pracownika i koncentruje się na ochronie interesów zbiorowych pracowników. Natomiast interes osobisty chronionego działacza pozostaje na drugim planie i jest pochodną interesu zbiorowego (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 maja 2006 r., II PK 260/05, LEX nr 513009; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). W konsekwencji należy uznać dopuszczalność oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. i zasądzenia w to miejsce odszkodowania.

Odnosząc się do zarzutów skargi kasacyjnej, należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie naruszył wskazanych w niej przepisów prawa procesowego. Sąd ten wskazał bowiem podstawę faktyczną swego rozstrzygnięcia i wszechstronnie rozważył materiał dowodowy.

Mając powyższe na uwadze, w żaden sposób nie można było przyjąć, że skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona. Dlatego Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.