

Sygn. akt II PSK 160/21

POSTANOWIENIE

Dnia 12 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J.T.
przeciwko P. S.A. w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 4 czerwca 2020 r., sygn. akt VI Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B., wyrokiem z dnia 4 czerwca 2020 r., oddalił apelację J.T. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 28 listopada 2019 r., oddalającego jego powództwo o uznanie rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę za niezgodne z prawem.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony w P. S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio od dnia 1 października 2015 r., na stanowisku Dyrektora Zarządzającego [...] w B. w Pionie Operacji Logistycznych w pełnym wymiarze czasu pracy.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości oraz utraty zaufania P. S.A. podjęła decyzję o zakończeniu współpracy z powodem jako Dyrektorem R.. Przedstawiano mu propozycję zatrudnienia na innym stanowisku, jednakże do porozumienia między stronami nie doszło. Pracodawca pismem z dnia 21 czerwca 2017 r. zwrócił się do Związku Zawodowego Pracowników P. z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z powodem. W uchwale z dnia 1 czerwca 2016 r. Związku Zawodowego Pracowników P. Oddział nr (...) w B., ujęto powoda jako osobę podlegającą szczególnej ochronie. Jednakże w uchwale tej nie znalazło się upoważnienie powoda do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy. W ocenie sądów, powyższa uchwała nie spełniała z tego powodu wymogów wskazanych w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263).

Pracodawca doręczył powodowi oświadczenie woli w dniu 10 lipca 2017 r. o godzinie 11:36, a pracownik je podpisał. W uzasadnieniu pracodawca wymienił 11 powodów składających się na utratę zaufania.

W dniu 9 maja 2017 r. Grupa Założycielska Związku Zawodowego Pracowników P. „D.” podjęła uchwałę, na mocy której utworzono związek zawodowy. W skład komitetu założycielskiego wchodził między innymi powód. Związek zawodowy otrzymał statut i został wpisany do KRS wraz z dniem 6 czerwca 2017 r. Organizacja miała obowiązek przedstawić pracodawcy liczbę swoich członków do dnia 10 lipca 2017 r., według stanu na dzień 30 czerwca 2017 r. W dniu 10 lipca 2017 r. informacja ta została przekazana w drodze wiadomości e-mail, o godzinie 14.11. W międzyczasie, o godzinie 11:36 powód otrzymał już wypowiedzenie umowy o pracę.

Sądy powszechne, na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przyjęły, że złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. W ocenie Sądu odwoławczego, zbieżność czasowa założenia kolejnej organizacji Związek Zawodowy Pracowników P. „D.” (przy uwzględnieniu dotychczasowej przynależności związkowej powoda) z wykonywanymi wobec niego czynnościami kontrolnymi, proponowaniem zmiany stanowiska, w sposób niewątpliwy mogło sugerować, że faktycznym celem takiego działania była chęć uzyskania przez niego wzmocnionej ochrony stosunku pracy. To jednak samo w

sobie nie świadczyło o pozorności założenia nowego związku zawodowego. Najistotniejsze, w ocenie Sądu Okręgowego, przy uwzględnieniu wykazanej zasadności niebagatelnych przyczyn dokonanego wypowiedzenia oraz po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych, w sprawie miał zastosowanie art. 8 k.p., a działanie powoda nie zasługiwałoby na ochronę prawną. Zasady współżycia społecznego nie pozwalają bowiem na włączenie do zespołu pracowników (przez przywrócenie do pracy) osoby, która, działała wbrew istotnym interesom zakładu pracy czy wręcz na jego szkodę. Ochrona związkowa w tej sytuacji zastosowana byłaby niezgodnie z celem jej ustanowienia. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanych przez niego funkcji.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na jej oczywistą zasadność.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do merytorycznego rozpoznania.

Oczywista zasadność skargi, przewidziana w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., zachodzi wówczas, gdy z jej treści, bez potrzeby głębszej analizy oraz szczegółowych rozważań, wynika, że doszło do kwalifikowanego naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, a przytoczone podstawy kasacyjne uzasadniają uwzględnienie skargi. Przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest zatem oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący musi więc wykazać, że następstwa wytkniętej w skardze wadliwości postępowania i

orzekania były tego rodzaju (bądź skali), że kształtowały one lub współkształtowały treść kwestionowanego w sprawie orzeczenia.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że ustalenie, ile osób liczy związek zawodowy, jest dokonywane na podstawie informacji przekazywanej przez sam związek zawodowy pracodawcy. Informacja ta powinna obejmować stan na dzień 30 czerwca i 31 grudnia (art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Obowiązek informacyjny powinien być realizowany co 6 miesięcy – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po dniu 30 czerwca i 31 grudnia. Szczególne zasady dotyczą organizacji związkowych, które powstały w trakcie roku. Są one zobowiązane przekazać informacje o liczbie członków w terminie 2 miesięcy od dnia powstania, według stanu na dzień przekazania informacji. Powyższe nie wyłącza jednak w ich przypadku ogólnego obowiązku przekazania danych o liczebności według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia (art. 25¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych). Co istotne, informacja nie musi zawierać danych imiennych członków związku zawodowego. Wystarczy bowiem samo przekazanie danych o stanie liczbowym danego związku zawodowego (zob. M. Wujczyk: Nowe regulacje funkcjonowania związków zawodowych – wybrane zagadnienia, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2019 nr 3, s. 201). Bez tej informacji pracodawca nie mógł bowiem stwierdzić, czy dany związek zawodowy spełniał warunki posiadania uprawnień zakładowej organizacji związkowej.

Sąd Najwyższy, przyjmując funkcjonalną wykładnię art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, uznał, że zawiadomienie o liczbie członków związku złożone po terminie jest skuteczne w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę złożonego pracownikowi po uzyskaniu tej informacji przez pracodawcę. Zasadniczą funkcją nałożenia na zakładową organizację związkową obowiązku przekazania tej informacji jest ochrona pracodawcy przed negatywnymi dla niego konsekwencjami naruszenia uprawnień tej organizacji, spowodowanymi niewiedzą o spełnieniu przez organizację wymagań określonych w art. 25¹ ust. 1. W żadnej jednak mierze nie można z powyższej regulacji wnioskować zakazu złożenia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę przed upływem tego terminu. Przepis art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych adresowany jest do zakładowej organizacji związkowej a nie do pracodawcy.

Podsumowując, przekazanie informacji we wskazanym terminie uprawnia pracodawcę do przyjęcia wniosku, że istniejąca u niego organizacja związkowa spełnia wymagania przewidzianych w art. 25¹ ust. 1 ustawy, a zatem że ma obowiązek współdziałania z nią przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunku pracy, wynikającego z art. 38 k.p. i art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Jednakże oś sporu przebiegała w innej płaszczyźnie.

Sąd Okręgowy przyjął, że przy uwzględnieniu wykazanej zasadności niebagatelnych przyczyn dokonanego wypowiedzenia, uzasadnione jest w rozpoznawanej sprawie zastosowanie art. 8 k.p.

Funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Tylko w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych (jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie), domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., II PK 295/16, LEX nr 2426550).

Innymi słowy figura prawna naruszenia zasad współżycia społecznego przełamuje obowiązujące wzorce normatywne. W rezultacie, uprawnione jest zapatrywanie, że art. 8 k.p. powinien być stosowany ostrożnie. Odmowa udzielenia ochrony prawu podmiotowemu musi znajdować odzwierciedlenie w okolicznościach

rażących i nieakceptowalnych aksjologicznie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2019 r., II PK 254/17, LEX nr 2605577). Zasady współżycia społecznego, nie pozwalały, co słusznie podkreślił Sąd Okręgowy, na włączenie do zespołu pracowników (przez przywrócenie do pracy) osoby, która, działała wbrew istotnym interesom zakładu pracy czy wręcz na jego szkodę.

Kierując się powyższymi przesłankami, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.

as