

POSTANOWIENIE

Dnia 18 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa K. M.

przeciwko E. [...] S.A. w O.

o przywrócenie do pracy i o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 18 stycznia 2022 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w O.

z dnia 29 grudnia 2020 r., sygn. akt III Pa [...],

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2020 r. Sąd Okręgowy w O. zmienił zaskarżony apelacją pozwanej E. (...) S.A. w O. wyrok Sądu Rejonowego w O. z dnia 23 września 2020 r. w ten sposób, że w miejsce przywrócenia do pracy zasądził od pozwanej na rzecz powoda K. M. kwotę 31.381,11 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa.

Sąd Rejonowy powołał się na przepis art. 45 § 1 k.p. i art. 57 § 1 k.p. oraz art. 17 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji i wskazał, że powództwo K. M. było w pełni uzasadnione. Sąd zaznaczył, że pracodawca na rozwiązanie umowy o pracę z

powodem nie uzyskał zgody Rady Pracowników, działającej przy E. (...). Tymczasem charakter zakazu z art. 17 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji jest taki sam, jak zakazu przewidzianego w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, nie mogły przemawiać za zastosowaniem art. 8 k.p. Odnosząc się do zarzutów stawianych powodowi w oświadczeniu pracodawcy, Sąd Rejonowy wskazał, że nie neguje prawomocnego wyroku karnego, który zapadł wobec powoda. Podniósł jednak, iż jedynym impulsem do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy powoda, było pismo J. K. z dnia 16 lutego 2018 r., w którym poza „poinformowaniem” pracodawcy o treści wyroku, jednocześnie zaznaczono rozważenie podjęcia działań, mających na celu uzyskanie stosowanego odszkodowania. Sąd wskazał ponadto, że wykorzystanie komputera pracodawcy przez kilka minut dla celów prywatnych nie może być ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych. Zwrócił uwagę, że pozwana wskazywała, iż powód już wcześniej swoim zachowaniem, naruszał rażąco inne podstawowe obowiązki, a mimo tego nie podjęto wcześniej decyzji o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Oceniając całokształt materiału dowodowego Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z K. M. było uzasadnione i dokonane w odpowiednim terminie, dlatego za uzasadnione uznał zarzuty apelacji naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 i pkt 2 k.p. oraz art. 52 § 2 k.p. Przyjął jednak, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem wymogu formalnego przewidzianego w art. 17 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, to jest bez zgody Rady Pracowników. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że domaganie się przywrócenia do pracy może pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem szczególnej ochrony przewidzianej 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* szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie

warunki te zostały spełnione, bowiem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione, przyczyny rozwiązania umowy były konkretne i nie mające związku z działalnością powoda jako przewodniczącego Rady Pracowniczej i działalnością związkową. Sąd Okręgowy podzielił też zarzut pozwanego co do tego, że powód brał aktywny udział w formułowaniu ostatecznego stanowiska Rady Pracowniczej, co nie powinno było mieć miejsca.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, art. 8 k.p. i art. 52 § 2 k.p., a także na mającym wpływ na wynik sprawy naruszeniu przepisów postępowania: art. 233 § 1 k.p.c.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na oczywistą zasadność, upatrywaną w naruszeniu art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji oraz art. 52 § 2 k.p. Wskazał, że ochrona ustanowiona w art. 17 ust. 1 ustawy jest zarówno w doktrynie prawa jak i judykaturze traktowana na równi z ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Ukształtowane na gruncie tego przepisu poglądy mają więc pełne zastosowanie w rozpoznawanej sprawie. Podkreślił, że dokonywana w orzecznictwie interpretacja obydwu przepisów jest od wielu lat stała, niezmienna i jednolita. Zaznaczył, że istota ochrony z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych sprowadza się 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”. Jednocześnie judykatura przyjmuje, że uwzględnienie „z urzędu roszczenia odszkodowawczego w miejsce żądanego przywrócenia do pracy (art. 477¹ k.p.c.) w stosunku do działacza związkowego objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy może wystąpić tylko wówczas, gdy dopuścił się on wyjątkowo naganego zachowania. Skarżący wskazał, że Sąd Najwyższy przyjmuje, co do zasady, że 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 z 1991 r. o związkach zawodowych, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Skarżący podkreślił, że w rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy, nie przeprowadzając własnego postępowania dowodowego, dokonując bardzo swobodnej i jednostronnej oceny dowodów, uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było uzasadnione, a zastosowanie ochrony z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Zdaniem skarżącego pominięcie przez Sąd Okręgowy wieloletniej linii orzeczniczej ukształtowanej na gruncie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowy - mającej zastosowanie również do wykładni art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji - oraz nieuwzględnienie przy ocenie zgodności z prawem złożonego oświadczenia dyspozycji art. 52 § 2 k.p., należy uznać za rażące naruszenie art. 45 § 2 k.p., uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu

oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy, czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 1780/00, OSNC 2001 nr 3, poz. 52; z dnia 22 marca 2001 r., V CZ 131/00, OSNC 2001 nr 10, poz. 156). W wypadku, gdy strona skarżąca twierdzi, że jej skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, powinna przedstawić argumentację prawną, wyjaśniającą w czym ta oczywistość się wyraża oraz uzasadnić to twierdzenie (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 36/18, LEX nr 2508116; z dnia 29 maja 2018 r., I CSK 42/18, LEX nr 2508120). Należy zauważyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie podlegają analizie na etapie przedsądu, natomiast przytoczone podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie oceniane są dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, w trakcie jej merytorycznego rozpoznawania. Oba te elementy muszą być więc przez skarżącego wyodrębnione, oddzielnie przedstawione i uzasadnione. Skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w uzasadnieniu jej podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 20 października 2016 r., I PK 59/16, LEX nr 2160130; z dnia 10 marca 2016 r., II CSK 10/16, LEX nr 2009500; z dnia 26 lutego 2016 r., V CSK 518/15, LEX nr 2015640; z dnia 24 września 2015 r., II PK 27/15, LEX nr 2019527). Skarga kasacyjna jest wszak szczególnym środkiem zaskarżenia, realizującym przede wszystkim interes publiczny, polegający na usuwaniu rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych oraz na wspomaganiu rozwoju prawa, zatem uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powinno koncentrować się na wykazaniu, iż takie okoliczności w sprawie zachodzą (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 20 października

2016 r., I PK 59/16, LEX nr 2160130; z dnia 10 marca 2016 r., II CSK 10/16, LEX nr 2009500; z dnia 26 lutego 2016 r., V CSK 518/15, LEX nr 2015640; z dnia 24 września 2015 r., II PK 27/15, LEX nr 2019527). W rozpoznawanej sprawie skarżący nie wykazał istnienia tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku przywołał i uwzględnił orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z pracownikiem objętym ochroną szczególną. Wskazał, że ponieważ K. M. był pracownikiem szczególnie chronionym, dlatego - co do zasady - przysługuje mu roszczenie o przywrócenie do pracy. Sąd Okręgowy podniósł, że w takiej sytuacji można nie uwzględnić tego roszczenia, w przypadku uznania, że jest ono sprzeczne z art. 8 k.p. W szczególności powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., w którym przyjęto, że domaganie się przywrócenia do pracy może pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem szczególnej ochrony, przewidzianej 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* szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych (II PK 295/16, LEX nr 2426550). Sąd Okręgowy, decydując się na zastosowanie art. 8 k.p. miał na uwadze przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, charakter tych przyczyn, fakt, iż powód wielokrotnie naruszał przepisy wewnętrzne zakładu i swoje obowiązki, rodzaj zajmowanego przez niego stanowiska i związane z tym wyższe wymagania moralne oraz konieczność zachowania w zakładzie dyscypliny pracy. Ocena, czy w konkretnym wypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, wobec czego ta sfera w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa (wyroki Sądu Najwyższego: z 4 kwietnia 2012 r., I PK 123/11, LEX nr 1227961; z 24 lipca 2013 r., I PK 16/13, LEX nr 1392612). Skarżący nie wskazał na tego rodzaju naruszenie w rozpoznawanej sprawie.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżący powołał się na naruszenie art. 52 § 2 k.p., odnosząc je wyłącznie do drugiej ze wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, to jest zarzutu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tymczasem Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku wyczerpująco wyjaśnił własne stanowisko, co do zachowania ustawowego terminu rozwiązania umowy, w zakresie obu przyczyn wskazanych przez pracodawcę w złożonym pracownikowi oświadczeniu. Sąd Okręgowy przypomniał, że termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. zaczyna biec od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca - w świetle schematu organizacyjnego - do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadniało zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art. 52 § 1 k.p. Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zatem przez wyrażenie "uzyskanie przez pracodawcę wiadomości" (art. 52 § 2 k.p.) należy też rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Odnosząc się do przyczyny z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Sąd Okręgowy wskazał, że skoro pracodawca zarzucał powodowi popełnienie przestępstwa, to musiał przede wszystkim mieć sprawdzone informacje o faktycznym popełnieniu przez powoda tego przestępstwa. Zarzucane powodowi przestępstwo nie było oczywiste, dlatego sam fakt prowadzenia postępowania karnego przeciwko K. M., nie może powodować rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Należało zatem poczekać na wydanie prawomocnego wyroku, zwłaszcza w kontekście przesłanki, iż przestępstwo musi być oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Jednocześnie Sąd Okręgowy ustalił, iż K.M. nawet już po wydaniu wyroku karnego nie powiadomił pracodawcy o skazaniu go za przestępstwo z art. 212 § 2 k.k., a pracodawca wiadomość o wydaniu prawomocnego wyroku skazującego powziął dopiero w dniu 16 lutego 2018 r. Rozważania te Sąd Okręgowy odniósł również do zarzutu wskazanego w pkt 2 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (to jest zarzutu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Zarzut

ten sprowadzał się do naruszenia Regulaminu Użytkowania Komputerów i Internetu i Regulaminu Pracy przez wykorzystanie sprzętu do czynności niezwiązanej ze stosunkiem pracy i popełnienia przestępstwa. Także więc i ten zarzut w Ocenie Sądu Okręgowego jest powiązany z popełnieniem przestępstwa i stwierdzeniem, czy to K. M. umieścił w internecie post zniesławiający J. K. i czy to on użył wówczas komputera. Dopiero więc wyrok skazujący wyjaśniał wątpliwości co do tego, czy to faktycznie powód używał przypisanego mu komputera w celu popełnienia przestępstwa i tym samym naruszył również przepisy wskazanych Regulaminów. Sąd Okręgowy podniósł również, że nawet w czasie postępowania przed Sądem Okręgowym K. M. zaprzeczał, aby to on napisał sporny post na stronie M.O.

Na uznanie nie zasługuje również kwestionowanie przez skarżącego poczynionych ustaleń faktycznych i dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny dowodów. O powyższym świadczy użyte w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sformułowanie: „Sąd Okręgowy, nie przeprowadzając własnego postępowania dowodowego, dokonując bardzo swobodnej i jednostronnej oceny dowodów, uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było uzasadnione”. Zauważyć należy, że skoro w myśl art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, nie mogą one przemawiać również za oczywistą zasadnością skargi. Polemika skarżącego z oceną dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy, prowadząca do zakwestionowania ustalonego przez ten sąd stanu faktyczny sprawy nie uzasadnia, w świetle art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.