

Sygn. akt III PSK 231/21

POSTANOWIENIE

Dnia 20 września 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa I. Z.

przeciwko D. w Z.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 20
września 2022 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu
z dnia 27 maja 2021 r., sygn. akt IV Pa 20/20,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Zamościu wyrokiem z 27 maja 2021 r. oddalił apelację
pозwanego pracodawcy D. w Z. od wyroku Sądu Rejonowego w Zamościu z 5
października 2020 r., który przywrócił powódkę I. Z. do pracy i zasądził
wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż w sprawie nie występuje szczególna sytuacja,
która uzasadniałaby oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy. Dyspozycji
art. 8 k.p. nie wypełniają wskazane przez pozwanego okoliczności. Nie jest
nadużyciem prawa to, że powódka brała udział w podejmowaniu decyzji o
wyrażeniu zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy. Sąd nie dostrzegł też po
stronie związku zawodowego, któremu przewodniczyła powódka innych
okoliczności, które czyniłyby jej roszczenie sprzecznym ze społeczno-

gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. P. Z., dokonał reorganizacji pozwanego D. i jednocześnie drugiego D. działającego w tej samej miejscowości poprzez ograniczenie liczby wychowanków do 14 w każdej placówce. W pozwanym D. zlikwidowane zostały wszystkie stanowiska obsługi, w tym stanowisko pedagoga, które zajmowała powódka. Motywem działania powiatu była mała liczba zgłoszeń wychowanków i wysoki koszt utrzymania wychowanków. Nie zmienia to faktu, że pozwany nie mógł nie naruszając przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych rozwiązać z powódką umowy o pracę (art. 8 k.p.). Propozycje innej pracy składane powódce nie były skonkretyzowane i wymagałyby zgody powódki na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powódka posiada kwalifikacje do pracy na stanowisku wychowawcy. Pracowała na tym stanowisku w przeszłości u pozwanego. Likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka nie stanowi przeszkody do przywrócenia pracownika do pracy, z którym pracodawca rozwiązał umowę z naruszeniem prawa.

Jeżeli pracodawca dokonuje rozwiązania umowy z chronionym działaczem związkowym bez wymaganej zgody i w ten sposób narusza obowiązujące prawo, a nie zachodzą przesłanki oddalenia powództwa z art. 8 k.p., to przeszkodą do uwzględnienia powództwa nie jest likwidacja jego stanowiska pracy.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że przedstawiona powódce propozycja pracy nie była konkretna. Powódka nie wiedziała dokładnie, gdzie miałyby pracować, w jakich warunkach i jakie otrzymywałyby wynagrodzenie. Zarzut naruszenia art. 8 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych również nie był zasadny. Udział powódki w podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy nie był nadużyciem prawa. Decyzja ta została podjęta jednomyślnie i dotyczyła dwóch innych poza powódką chronionych członków. Art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca jest związany stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tej kwestii. Oddalenie powództwa w

całości może nastąpić wyjątkowo, w przypadkach szczególnie rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Dotyczy to jednak tylko sytuacji, w których szczególnie chroniony działacz związkowy narusza prawo, zasady współżycia społecznego albo ciążące na nim obowiązki pracownicze bez związku z pełnioną funkcją związkową. Art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych chroni pracownika bez względu na to, czy dopuścił się on naruszeń pozostających w związku z jego obowiązkami czy też nie.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Skarżący zarzucił, iż wyrok jest w sposób oczywisty błędny. Sąd nie zastosował art. 8 k.p., mimo istnienia ewidentnych ku temu przesłanek. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem w orzecnictwie przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych ochrona związkowca nie ma charakteru bezwzględnie bowiem roszczenie o przywrócenie do pracy może zostać nieuwzględnione na podstawie art. 8 k.p. Znajduje ono odzwierciedlenie we wskazanym przykładowo orzecnictwie (...). Roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach i zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy we wskazanych okolicznościach, w których powódce wypowiedziano umowę o pracę z uwagi na likwidację jej stanowiska pracy wynikającą z uzasadnionej reorganizacji pozwanego nie miało związku z jej działalnością związkową. Powódce oferowano pracę, z której to oferty powódka nie skorzystała, a przy tym powódka uczestniczyła w podjęciu leżącej w jej interesie uchwały przez Komisję o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy w sposób oczywisty pozostaje w sprzeczności z ratio legis art. art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, którego istotą jest wyłącznie zagwarantowanie niezależności w wypełnianiu funkcji związkowych. W powyższych okolicznościach faktycznych wyrok Sądu Okręgowego pozostaje w wyraźnej sprzeczności ze wskazaną linią orzecniczą. Bez znaczenia dla Sądu jest okoliczność, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie miało związku z działalnością związkową powódki bowiem Sąd przyjmuje, że zastosowanie art. 8 k.p może mieć zastosowanie tylko w przypadku ciężkiego naruszenia przez działacza związkowego podstawowych obowiązków pracowniczych. Takie założenie nie

uwzględnia konieczności wzięcia pod uwagę całokształtu okoliczności, w których nastąpiło wypowiedzenie umowy o pracę. Bez znaczenia są zatem dla Sądu okoliczności przyczyn likwidacji stanowiska pracy powódki i to, że powódka miała propozycję innej pracy, z której nie skorzystała. Sąd nie dostrzegł również powszechnie przecież narzucającego się spostrzeżenia, że powódka uczestnicząc w podjęciu decyzji o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę miała wpływ na jej podjęcie. Uzasadnia to oczywistą błędność wyroku.

Powódce przysługuje co do zasady ochrona przewidziana w art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie ulega jednak wątpliwości, że w przypadku, w którym oparte na art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych roszczenie o przywrócenie do pracy pozostaje w sprzeczności z art. 8 k.p., to również ochrona z w/w przepisu art. 5 ust. 5 pkt 3 pozostaje w sprzeczności z art. 8 k.p. Byłoby bowiem sprzeczne z *ratio legis* tej ochrony, która jest taka sama jak *ratio legis* ochrony z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych - i wtórna w stosunku do niej - utrzymywanie jej w sytuacji przełamania ochrony przewidzianej w w/w art. 32 ust. 1. Godziłoby to też w skutki prawne przełamania ochrony z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Korzystanie zatem z tej ochrony przez powódkę jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa naruszając art. 8 k.p. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie miało bowiem związku z jej działalnością związkową. Niezależnie od powyższego korzystanie przez powódkę z tejże ochrony pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego w postaci poczucia słuszności i sprawiedliwości, wobec tego, o czym mowa wyżej, że w sytuacji usprawiedliwionej okolicznościami potrzeby rozwiązania stosunku pracy z powódką wynikającej z reorganizacji pozwanego i likwidacji jej stanowiska pracy oraz brakiem możliwości zatrudnienia jej na innym stanowisku powódka miała ze strony Powiatu Zamojskiego propozycję innej pracy, z której powódka nie skorzystała. Sąd Okręgowy nie rozważył *ratio legis* przedmiotowej ochrony z art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i skutków jej nadużycia z pozycji art. 8 k.p., przyjmując błędnie bezwzględny charakter tej ochrony.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżący nie wykazuje, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona i dlatego wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania nie został uwzględniony.

Znaczenie ma prawo materialne i ustalony w sprawie stan faktyczny.

Związkowa ochrona zatrudnienia jest silna, gdyż nie odnosi się tylko do zdarzeń i sytuacji związanych z działalnością związkową. Obejmuje więc także wypowiedzenie z przyczyn dotyczących pracownika (art. 32 ustawy o zw. zaw. nie różnicuje przyczyn wypowiedzenia).

Taka sytuacja w sprawie nie wystąpiła, gdyż przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracodawcy. Dopiero upadłość lub likwidacja pracodawcy powodują, że nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (art. 41¹ § 1 k.p.).

Potwierdza to szczególna regulacja z art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Chronionemu pracownikowi nie można wypowiedzieć definitywnie tylko zmieniając umowę o pracę, chodzi bowiem o ochronę związkowej reprezentacji pracowniczej w okresie szczególnej sytuacji w zakładzie pracy.

Powódka nie otrzymała wypowiedzenia zmieniającego tylko definitywnie, co było wbrew regulacji z art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy. Naruszenie przepisów wynikało też z dokonania wypowiedzenia bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ustawy o zw. zaw.).

Zaskarżony wyrok nie jest „błędny” z tej przyczyny, że Sąd powszechny nie zastosował art. 8 k.p.

Sąd powszechny nie naruszył przepisów przywracając powódkę do pracy z prawem do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Takie są regulacje

prawa pozytywnego. To pracownik wybiera roszczenie, którego dochodzi. W zwykłej sytuacji wyjątkiem jest wówczas zasądzenie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.). Wyjątku tego nie stosuje się jednak w przypadku szczególnej ochrony zatrudnienia (art. 45 § 3 k.p.).

Na tym tle art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c. jest przepisem prawa materialnego, jednak szczególnym. Klauzule generalne są potrzebne w systemie prawa, jednak nie mają zastosowania w każdej sytuacji. Zawłaszcza, gdy występuje wyraźna regulacja dotycząca ochrony zatrudnienia, taka jak w art. 32 ustawy o zw. zawodowych.

Należy zatem powtórzyć, że przyczyna wypowiedzenia nie leżała po stronie powódki, co odróżnia jej sprawę od innych spraw, w których zarzut sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z art. 8 k.p. mógł zostać uznany za zasadny.

Pozwany pracodawca zdecydował się na wypowiedzenie definitywne, choć z mocy ustawy mógł dokonać jedynie wypowiedzenia zmieniającego. Wówczas wypowiedzenie nie musiałoby być sprzeczne z art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy i mogłoby być oceniane inaczej na tle art. 8 k.p.

Propozycja innego zatrudnienia nie stanowiła wypowiedzenia zmieniającego. Wychodziła poza łączący powódkę stosunek pracy, w którym miała związkową ochronę zatrudnienia. Nie bez racji została negatywnie oceniona przez Sąd powszechny.

Związkowa ochrona zatrudnienia na podstawie art. 32 ustawy o zw. zaw. jest szeroka. Wobec jednoznacznej treści tego przepisu, nie można ograniczyć ochrony zeń wynikającej tylko do zachowań związanych z działalnością związkową. Hipoteza przepisu obejmuje ochroną cały stosunek pracy, stąd wyróżnia się stanowisko orzecznictwa, że oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

Należy odróżniać zasadę, czyli ochronę stosunku pracy i wyjątki uzasadniające wyłączenie zasady na podstawie art. 8 k.p., które dotyczą jednak sytuacji szczególnych. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w cytowanym we wniosku wyroku z 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07.

Wiele wyroków rozstrzygających spory na podstawie art. 8 k.p. jedynie potwierdza, że stosowanie tego przepisu to domena Sądu powszechnego, która każdorazowo zależy od indywidulanej sytuacji w konkretnej sprawie, pozwalającej na odejście od modelu związkowej ochrony zatrudnienia.

Z wielu orzeczeń nie wynika jednak norma prawna (orzecznicza), że ochrona przyjęta w art. 32 ustawy o zw. zaw. może być wyłączona lub dowolnie modyfikowana. To, że wobec możliwości zastosowania art. 8 k.p. ochrona ta nie jest bezwzględna nie oznacza, że nie obowiązuje.

Mając powyższe na uwadze należy podkreślić, że rola Sądu Najwyższego nie polega na rozpoznawaniu sprawy, lecz tylko na kontroli stosowania prawa. Nie jest to obojętne w tej sprawie.

Skoro podstawą ma być art. 8 k.p., to odpowiednią miarą należy też oceniać zarzuty wniosku o przyjęcie skargi, tym bardziej, iż na gruncie szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. znaczenie ma dopiero aż oczywista zasadność skargi kasacyjnej. Na etapie przedsądu nie ocenia się zarzutów podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), gdyż stanowią odrębną część skargi i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu jej do rozpoznania. Nie zastępują zatem podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia.

Chodzi o to, iż w systemie sądowego stosowania prawa, to sądy powszechne stosują prawo w pierwszej kolejności (rozstrzygając spory), w tym przypadku zaś regulację opartą na klauzulach generalnych, zatem na zwrotach niedookreślonych, a więc pozwalających na własną ocenę, jednak nie oderwaną od regulacji prawa pozytywnego, bo to ona stanowi zasadniczy punkt odniesienia.

Taka perspektywa ujawnia się też w postępowaniu kasacyjnym w innych podobnych sprawach na tle związkowej ochrony zatrudnienia, czego dowodzą wskazane we wniosku wyroki Sąd Najwyższego, do których można dodać też przykładowo choćby ostatnie wyroki Sądu Najwyższego: z 1 października 2019 r., I PK 140/18 i z 13 maja 2021 r., III PSKP 17/21, a które potwierdzają, że zastosowanie klauzuli z art. 8 k.p. ma charakter indywidualny.

Innymi słowy nie można wykreować normy, ustalającej kiedy w sprawie występuje ochrona związkowa, gdy zachodzi redukcja zatrudnienia lub restrukturyzacja pracodawcy, a jeśli nawet, to, że należy zasądzać odszkodowanie

zamiast przywrócenia do pracy. Artykuł 8 k.p. nie jest podstawą do ustalenia takiej generalnej normy w prawie pozytywnym. Stosowanie art. 8 k.p. nie może pomijać podstawowej i szczególnej regulacji dotyczącej ochrony zatrudnienia, dlatego każdorazowo decydują okoliczności indywidualnej sprawy. Nie bez znaczenia są też uregulowania określające jakie roszczenia przysługują pracownikowi w związku z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (art. 45 k.p.).

Skoro ustawodawca wprowadził szczególną ochronę zatrudnienia w art. 5 ust 5 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r., to nie można przyjąć, że w sytuacji powódki regulacja ta nie miała znaczenia. Pracodawca nie mógł pominąć art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy. Oceny tej nie zmienia pogląd, że wystarczy zarzut naruszenia art. 8 k.p. w odniesieniu do art. 32 ustawy o zw. zaw.

Z tych motywów nie można przyjąć, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona i z tego powodu orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

[as]