

Sygn. akt III PK 70/11

POSTANOWIENIE

Dnia 17 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa P.K.

przeciwko Wojewódzkiemu Ośrodkowi Ruchu Drogowego w [...]

o przywrócenie do pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 lutego 2012 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 lutego 2011 r.,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy wyrokiem z 18 lutego 2011 r. oddalił apelację powoda od wyroku oddalającego jego powództwo o przywrócenie do pracy i zasądającego odszkodowanie, w sytuacji gdy pozwany pracodawca nie uzyskał zgody związku zawodowego wymaganej w trybie art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednak zachowanie powoda naruszało zasady współżycia społecznego oraz obowiązujące go standardy zawodowe. Podstawę

rozstrzygnięcia o odszkodowaniu stanowił przepis art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. i art. 58 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. „wobec istnienia w orzecznictwie Sądu Najwyższego rozbieżności poglądów w zakresie możliwości zastosowania klauzuli generalnej z art. 8 k.p. wobec pracowników szczególnie chronionych z tytułu pełnienia funkcji związkowej”. W uzasadnieniu tego wniosku podano, że rozbieżność orzecznictwa Sądu Najwyższego w kwestii orzekania o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy pracownika szczególnie chronionego odnosi się do: - wyroków z 15 marca 2006 r., II PK 127/05, LEX nr 277809 i z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90, w których Sąd Najwyższy wskazał na konieczność uwzględnienia roszczenia pracownika szczególnie chronionego, opartego na braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nim stosunku pracy, pomimo ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązku pracowniczego oraz do wyroków z 11 października 2005 r., I PK 45/05, LEX nr 176303, w którym orzeczono o możliwości oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy działacza związkowego jeżeli żądanie pracownika godziłoby w elementarne zasady przyzwoitości, podobnie jak w orzeczeniu z 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419.

Pozwany wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej, wbrew warunkom określonym w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., skupia się na orzecznictwie, zamiast w pierwszej kolejności na przepisie prawa, który jest przedmiotem zainteresowania tej przesłanki przedsądu. Rozbieżność w orzecznictwie jest warunkiem przesłanki przedsądu z tej podstawy, jednak spełnia się ona dopiero wtedy, gdy istnieje potrzeba wykładni określonego przepisu prawa. Tu wniosek i jego uzasadnienie w ogóle nie wydzielają samego przepisu art. 8 k.p. i nie wskazują w czym wrażałaby się potrzeba wykładni tego przepisu. Czym innym jest bowiem jego zastosowanie w

konkretnej sprawie. To ostatnie nie stanowi przedmiotu tej przesłanki przedsądu (lecz przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., do której wniosek nie odwołuje się; nawet hasłowo nie twierdzi, że skarga jest oczywiście uzasadniona). W analizie na gruncie podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. nie chodzi też o łączną wykładnię kilku przepisów składających się na określoną podstawę rozstrzygnięcia, na przykład art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. i art. 58 k.p., zresztą wniosek nie twierdzi, że potrzeba wykładni obejmuje również te ostatnie przepisy. Innymi słowy wniosek nie wykazuje juredycznie iż przepis art. 8 k.p. „budzi poważne wątpliwości” w wykładni lub wywołuje „rozbieżności w orzecznictwie sądów”.

Nie jest uprawnione pytanie, czy na podstawie art. 8 k.p. zawsze powinno być uwzględnione roszczenie o przywrócenie do pracy działacza związkowego z którym rozwiązano stosunek pracy bez zgody związku zawodowego, gdyż w tych sprawach przepis art. 8 k.p. nigdy nie stanowi jednej (samodzielnej) podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Zachodzi więc podstawowa wątpliwość czy wskazane w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi wyroki Sądu Najwyższego świadczą o rozbieżności w orzecznictwie sądów, która to miałaby przemawiać (dowodzić) potrzeby wykładni art. 8 k.p. (albo tylko art. 8 k.p.). Otóż nie ma wątpliwości, iż z wskazanego we wniosku orzecznictwa nie wynika teza, iżby pracodawca nie mógł odwoływać się do art. 8 k.p. i zarzucać pracownikowi nadużycie prawa do ochrony zatrudnienia z tytułu funkcji w organizacji związkowej lub sprzeczność żądania z zasadami współżycia społecznego oraz iżby ten przepis prawa (art. 8 k.p.) nie mógł stanowić podstawy prawnej rozstrzygnięcia takich sporów. Orzecznictwo nie jest więc sprzeczne, co do tego że przepis ten ma zastosowanie w takich sprawach. Inną kwestią jest rozłożenie akcentów w wykładni i stosowaniu tego przepisu, jako że odwołuje się do klauzul generalnych. Wykładnia i stosowanie prawa jest suwerennym prawem sądów powszechnych. Przepis który stanowi klauzulę generalną prawo to jedynie wzmacnia. W ocenie wniosku ważniejsze jest stwierdzenie, że klauzula generalna wręcz zakłada rozbieżność orzecznictwa, gdyż z założenia odnosi się do różnych sytuacji faktycznych. Jeżeli Sąd Najwyższy w konkretnej sprawie stwierdza, że stosowanie art. 8 k.p. dopuszczalne jest w okolicznościach „szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych” (wyrok z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06), to również odwołuje się do normy bardzo

ogólnej. Inny słowy nie jest możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste „wytyczne” w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzuty pracodawcy o sprzeczności żądania pracownika z art. 8 k.p., nawet gdyby dotyczyło to sytuacji pracownika szczególnie chronionego. W orzecznictwie nie powiedziano wszak, że pracownik jest zawsze bezwzględnie chroniony. Wszelkie bowiem ograniczanie i formułowanie określonych kryteriów lub przesłanek byłoby wbrew klauzuli generalnej, która może mieć zastosowanie do różnych sytuacji (które trudno obecnie nawet określić czy przewidzieć). Wiązącej więc wykładni sprzeciwiałaby się ustrojowa rola sądów. Wielość orzeczeń na tle art. 8 k.p. pokazuje, że Sąd Najwyższy nie może zastąpić ustawodawcy. Orzecznictwo może różnie rozkładać akcenty i być nawet rozbieżne, ale nie jest to sytuacja szczególna. Chodzi więc o to, że wykładnia przepisu, który stanowi klauzulę generalną nie może być rozumiana jako możliwość zastąpienia zwrotów niedookreślonych (ogólnych klauzul) przez opis sytuacji wyczerpujących te klauzule (postanowienie Sądu Najwyższego z 5 listopada 2008 r., III SK 22/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 331; podobnie też postanowienie Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). Klauzule generalne mają określoną rolę w systemie prawa i dlatego można mówić o ich stosowaniu w konkretnej sprawie. Natomiast próba wykładni klauzuli generalnej, może być odczytana jako ograniczenie takiego przepisu.

W orzecznictwo powiedziano też, że stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być ograniczane tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07, LEX nr 470023). Stanowiłoby to nieuzasadnione zawężenie stosowania tej klauzuli. Nie jest ono warunkowane aż ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracownika. Jej stosowanie wynika z niemożności czynienia ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Użytek taki nie jest uważany za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Takie też znaczenie tej klauzuli generalnej potwierdził Trybunał Konstytucyjny na tle sprawy dotyczącej ochrony stosunku pracy. Prócz zgodności art. 8 k.p. z Konstytucją stwierdził, że przy występowaniu określonej w nim sprzeczności każde działanie albo zaniechanie

może być uznane za nadużycie prawa (wyrok Trybunału z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006/9/125; podobnie w odniesieniu do art. 5 k.c. w wyrok Trybunału z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99, OTK 2000/7/254). Stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być zatem ograniczane tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracownika. Brak zgody związku zawodowego nie daje więc bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego członkiem zarządu związku. Orzecznictwo niemniej różnie rozkłada akcenty w związku z stosowaniem art. 8 k.p., co nie zawsze tłumaczy tylko indywidualny charakter każdej sprawy oraz okoliczności niezgodnego z prawem zachowania pracownika przemawiające za odmową ochrony. Można dostrzec stanowisko przyjmujące, że celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może przeto być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy członkami związku zawodowego nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Pr. Pracy 2004/6/34; z 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). Pośrednio myśl taka występuje w wskazanym wyżej wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 23 października 2006 r. oraz w wyroku Trybunału z 7 kwietnia 2003 r. (P 7/02 OTK-A 2003/4/29), dotyczącym zakresu podmiotowej ochrony z art. 32 ustawy związkowej. Jednakże, wobec jednoznacznej treści tego przepisu, nie można ograniczyć ochrony zeń wynikającej tylko do zachowań związanych z działalnością związkową. Hipoteza przepisu obejmuje ochroną wszak 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90). Ochrona zatrudnienia miałaby być przy tym silna już wobec samego braku zgody na rozwiązanie stosunku pracy (wyrok z 15 października 1999 r., I PKN 306/99,

OSNP 2001 nr 5, poz. 146). Nie podlegałyby uchyleniu również przy ciężkim naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków - art. 52 k.p. (wyrok z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 127/99, OSNP 2000 nr 17, poz. 652). W orzecznictwie zdaje się jednak przeważać stanowisko, które ochrony z art. 32 ustawy związkowej nie przyjmuje jako absolutnie bezwzględnej i które w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności sprawy pozwala nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie na pracy na podstawie art. 8 k.p., nie tylko, gdy zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również w razie rozwiązania za wypowiedzeniem (wyroki: z 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNP 1996 nr 15, poz. 210; z 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNP 1997 nr 21, poz. 416; z 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNP 1998 nr 10, poz. 305; z 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNP 1998 nr 13, poz. 394; z 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNP 2002 nr 4, poz. 88). Nie obowiązuje więc schemat w orzekaniu, jaki zdaje się zakładać skarżący. Błędne zatem byłoby stanowisko, że orzecznictwo w tych sprawach ma być jednolite, co ze względu na art. 8 k.p. nie jest możliwe, nawet gdy chodzi o ochronę wynikającą z art. 32 ustawy związkowej.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach strony pozwanej orzeczono z uwzględnieniem § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 4 pkt 2 (stosowanego odpowiednio do odpowiedzi na skargę) rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.