

## POSTANOWIENIE

Dnia 22 marca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa B. Ć.  
przeciwko K. Towarzystwu Budownictwa Społecznego Sp. z o. o.  
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 marca 2012 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 30 czerwca 2011 r.,

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i  
zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 (sto  
dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa  
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2011 r. Sąd Okręgowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powódki B. Ć. od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 28 lutego 2011 r. zasądającego od pozwanego K. Towarzystwa Budownictwa Społecznego Sp. z o.o. na rzecz powódki kwotę 1.981,76 zł tytułem jednomiesięcznego odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że jakkolwiek zarzuty wskazane w punktach 3, 6, 9, 10 i 11 wypowiedzenia umowy o pracę nie zostały wykazane przez pracodawcę, to jednak wypowiedzenie należało uznać za uzasadnione, ponieważ pozostałe przyczyny i wskazane konkretnie błędy, zaniedbania, uchybienia i niestaranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych znalazły przez powódkę potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Wbrew zarzutom powódki wypowiedzenie zawierało zatem skonkretyzowane zarzuty, z których większość została potwierdzona w postępowaniu sądowym. Skoro powódka na zajmowanym odpowiedzialnym stanowisku pracy - administratora osiedla wymagała ciągłej kontroli i nadzoru, to pracodawca zasadnie uznał, że nie może być dalej zatrudniona.

W chronologii zdarzeń towarzyszących wypowiedzeniu umowy o pracę powódka podjęła działania zmierzające do utworzenia Tymczasowej Komisji zakładowej NSZZ Solidarność i została jej przewodniczącą już po uzyskaniu wiadomości, że pozwany zaproponował jej rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron, w kontekście zgłaszanych zastrzeżeń do jej pracy. Powódka nie zaakceptowała tej propozycji, ale tego samego dnia skorzystała z urlopu na żądanie, a następnie w okresie przebywania na długotrwałym zwolnieniu lekarskim zarejestrowała wymienioną strukturę związkową w celu skorzystania ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy jako jej przewodnicząca. Takie ustalenia uzasadniały wniosek, że „w tym konkretnym przypadku nie mamy do czynienia z naruszeniem przepisów związanych z działalnością związkową ani z powstaniem organizacji związkowej”, co w szczególności wykluczało przywrócenie powódki do pracy, które „byłoby nadużyciem prawa, sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa”, gdyż działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanej przez niego funkcji.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, w szczególności: art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie jej roszczenia o przywrócenie do pracy, pomimo prawidłowego ustalenia, że rozwiązanie z nią umowy o pracę było niezgodne z prawem, 2/ art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające

na przyjęciu, że roszczenie skarżącej o przywrócenie do pracy jest sprzeczne z normami wynikającymi z tego przepisu, podczas gdy w niniejszej sprawie nie zachodziły wyjątkowe okoliczności uzasadniające zastosowanie konstrukcji nadużycia tego prawa, w szczególności okoliczności takich Sąd drugiej instancji nie wskazał, 3/ art. 45 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie prowadzące do przyjęcia, że przyczyny wymienione w pkt 1, 4, 5, 7, 8 i 11 pisma wypowiadającego skarżącą umowę o pracę uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy: „, a) przyczyna z pkt 1 sformułowana jako wystawienie błędnego nazwiska i imienia najemcy w aneksie z dnia 23.07.2010 r. do umowy najmu lokalu mieszkalnego nr 27 w budynku przy ul. S. 74a jest nieprawdziwa, gdyż powódka nie wystawiła błędnego imienia i nazwiska w tym aneksie, b) przyczyny z pkt 4 i 5 nie sporządzenia od marca 2010 r. umowy najmu dla najemców, którzy utracili tytuł prawny do lokalu z tytułu zadłużenia w opłatach jest nieprawdziwa, ponieważ powódka sporządziła takie umowy, c) przyczyna z pkt 7 dotycząca błędu w uchwale nr 8/2010 Wspólnoty Mieszkaniowej S. 20 z dnia 12 sierpnia 2010 r. jest nieprawdziwa, gdyż powódka nie sporządziła tej uchwały, d) przyczyna z pkt 11 sformułowana jako wystawienie błędnych faktur VAT z dnia 26 lipca 2010 r. adresowanych do Wspólnot Mieszkaniowych z tytułu należności za zarządzanie i sprzątanie nie jest uzasadniona, ponieważ faktury wystawione przez administratorów osiedla weryfikuje pod względem poprawności dział księgowości i zdarza się, że są one zwracane do poprawek, a ponadto pozwany nie zarzucał powódce, aby popełniała „notorycznie” takie błędy, 4/ art. 30 § 4 k.p. przez jego niezastosowanie i błędne przyjęcie, że zarzut wskazany w pkt 2 pisma wypowiadającego spełniał wymagania wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, 5/ art. 6 k.c. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez przerzucenie ciężaru dowodu na stronę powodową i w związku z tym błędne przyjęcie, że na skarżącą spoczywa obowiązek udowodnienia, iż przyczyna wskazana w pkt 8 pisma wypowiadającego umowę o pracę jest nieprawdziwa, podczas gdy to pracodawca zobowiązany jest wykazać prawdziwość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stawianej pracownikowi. W skardze zarzucono też naruszenie przepisów postępowania, w szczególności: art. 233 § 1 k.p.c. przez nierozważenie w sposób wszechstronny zebranego w sprawie materiału

dowodowego i pominięcie tak istotnych okoliczności w sprawie jak konflikt pomiędzy pracodawcą a skarżącą jako przewodniczącą związku zawodowego, a w konsekwencji nieustalenie, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była chęć pozbycia się powódki z pracy jako działacza związkowego. W ocenie skarżącej podstawą do przyjęcia skargi do rozpoznania jest jej oczywiste uzasadnienie z powodu naruszenia przez Sąd wskazanych w podstawie skargi art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, art. 8 k.p., art. 45 § 1 k.p., art. 30 § 4 k.p. oraz art. 6 k.c. w związku z art. 45 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W rozpoznawanej sprawie wnioski o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zostały oparte na przesłance wymienionej w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c., tj. na rzekomo oczywistej zasadności. Tymczasem wedle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na jej oczywistą zasadność wymaga wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego kwalifikowanej postaci (oczywistości), widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej i bez wnikania w szczegóły sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274). Spełnienie tej przesłanki możliwe jest wyłącznie przy tak ewidentnym naruszeniu prawa, którego stwierdzenie nie wymaga dokonywania pogłębionej analizy prawnej lub prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 10 lipca 2007 r., II UK 45/07, a także postanowienie z 2 sierpnia 2007 r., III UK 45/07, dotychczas niepublikowane).

Zarzuty skargi kasacyjnej nie potwierdzały tak rozumianej oczywistej zasadności skargi. Ze względu na prawidłowo ustaloną w postępowaniu sądowym chronologię zdarzeń, że „po rozmowie w dniu 13 sierpnia 2010 r. z prezesem i propozycją rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron, powódka dnia 19 sierpnia 2010 r. poprosiła o urlop na żądanie zgłoszony tego samego dnia, a następnie od 17 sierpnia do 10 września 2010 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim”, w czasie którego „w dniu 25 sierpnia 2010 r. zarejestrowała w Regionie /.../ NSZZ ‘Solidarność’ w O. Tymczasową Komisję Zakładową NSSZ Solidarność i

została (jej) przewodniczącą”, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że „zamiar rozwiązania stosunku pracy ze strony pozwanego powstał przed rejestracją organizacji związkowej”, co oznaczało, że skarżąca знаła zastrzeżenia pracodawcy do jakości świadczonej przez nią pracy. W tak ustalonej sekwencji zdarzeń towarzyszących, założenie organizacji związkowej zmierzało do skorzystania ze wzmożonej ochrony działaczy związkowych. Według trafnej oceny Sądu drugiej instancji zasądzenie na rzecz powódki jednorazowego odszkodowania aż nadto wyczerpywało jej roszczenia z tytułu uznania przez Sąd pierwszej instancji zarzutu naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Dlatego w ustalonych okolicznościach rozpoznanej sprawy przywrócenie powódki do pracy było wykluczone jako ewidentny przejaw nadużycia prawa korzystania ze wzmożonej ochrony przez działacza związkowego, który nienależycie wykonuje obowiązki pracownicze.

Zawarta w skardze kasacyjnej polemika skarżącej z ustaleniami Sądu drugiej instancji, który uznał, że potwierdziła się większość wskazanych powódce przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, uchyla się spod kasacyjnego rozeznania co do zasady (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.). W żadnym razie te kontestowane przez skarżącą ustalenia nie mogły być weryfikowane w kontekście wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na gołosłowne twierdzenia o rzekomo kwalifikowanej oczywistej zasadności wniesionej skargi kasacyjnej, której skarżąca nie wykazała.

Przeciwnie wniesiona skarga kasacyjna okazała się oczywiście bezzasadna, przeto Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia jej do rozpoznania (art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c.).