



Sygn. akt I BP 13/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 grudnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)  
SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)  
SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa E. W.  
przeciwko Powiatowemu Zespołowi [...] w T.  
o odszkodowanie i wynagrodzenie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 grudnia 2015 r.,  
skargi strony pozwanej o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego  
wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.  
z dnia 24 października 2013 r.,

**oddala skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem  
prawomocnego wyroku.**

### **UZASADNIENIE**

Powódka E. W. w pozwie skierowanym przeciwko Powiatowemu Zespołowi [...] domagała się zasądzenia na jej rzecz: odszkodowania za wypowiedzenie warunków pracy i płacy przez pracodawcę z naruszeniem przepisów prawa w

wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, tj. 8.905,77 zł brutto, wynagrodzenia (wyrównania) w kwocie 3.893,49 zł brutto za okres od 27 grudnia 2009 r. do 12 kwietnia 2010 r., a ponadto kwoty, która przysługiwałaby jej z tytułu zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego, gdyby pracowała na stanowisku głównej księgowej za okres od 1 kwietnia do 26 grudnia 2009 r. w wysokości wyliczonej przez biegłego sądowego z zakresu rachunkowości oraz zasądzenia kosztów sądowych.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów sądowych z kosztami zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 14 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości i obciążył powódkę kosztami postępowania sądowego.

Sąd ustalił, że powódka pracowała jako główna księgowa w Zespole Szkół [...]. 30 września 2008 r. Rada Powiatu podjęła uchwałę o utworzeniu 1 grudnia 2008 r. Powiatowego Zespołu [...] (dalej: PZOFO lub „Zespół”) do obsługi ekonomiczno-finansowej szkół prowadzonych przez Powiat T. W praktyce prowadziło to do likwidacji stanowisk głównych księgowych w każdej szkole, przejęciu ich w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez PZOFO z zadaniami w zakresie obsługi ekonomiczno-finansowej. Większość księgowych zdecydowała się na zmianę pracy i przejście do nowoutworzonego Zespołu. Powódka nie zadeklarowała, że chce przejść do Zespołu. Dotychczasowy pracodawca powódki, naruszając przepisy prawa pracy, rozwiązał z nią umowę o pracę za 3- miesięcznym wypowiedzeniem. Powódka pozostała bez pracy i dowiedziała się, że nie ma możliwości jej zatrudnienia w PZOFO. W tej sytuacji wystąpiła do Sądu Rejonowego w T. przeciwko PZOFO z powództwem o ustalenie, że od 1 stycznia 2009 r. została jako pracownik przejęta w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez Zespół i jest z nim związana stosunkiem pracy. Uwzględniając to powództwo, Sąd Rejonowy ustalił prawomocnym już wyrokiem, że powódka pozostaje w zatrudnieniu w PZOFO, poczynając od 1 stycznia 2009 r. PZOFO rozpoczęło działalność 1 stycznia 2009 r. Od 17 lipca 2010 r. w Zespole pracowało 6 osób na stanowisku specjalistów ds. księgowo-finansowych oraz jedna osoba na stanowisku głównej księgowej. Nowy pracodawca, rozstrzygając kto ma zostać główną księgową w Zespole, jako kryteria wyboru przyjął: wykształcenie, staż pracy na stanowisku głównego księgowego,

predyspozycje do zajmowania kierowniczego stanowiska i, jako kryterium decydujące - umiejętność obsługi komputera. Spośród wszystkich pracowników najwyższe kwalifikacje miała H. K. i pozytywnie wyróżniała się na tle innych. Pozostałe osoby zatrudniono na stanowiskach specjalistów ds. księgowo-finansowych. Wykonują one tożsamą pracę z dotychczasową praktycznie za te samo wynagrodzenie, tylko pod innym szyldem, każdej przydzielono szkoły, których finansami się zajmuje. Główna księgowa sprawuje nadzór nad specjalistami. 8 kwietnia 2010 r. uprawomocnił się wyrok w sprawie IV P ..09, na mocy którego ustalono, że powódka pozostaje w zatrudnieniu w PZOFO, poczynając od 1 stycznia 2009 r. 9 kwietnia 2010 r. powódka zgłosiła pozwanemu, że jest w gotowości do pracy. Pozwany wyznaczył jej dzień rozpoczęcia pracy na 12 kwietnia 2010 r. Pozwany z jednej strony musiał respektować wyrok sądowy, z drugiej jednak, stanowisko głównej księgowej w Zespole, który działał już od ponad roku, było obsadzone. Kwalifikacje H. K., która została zatrudniona na tym stanowisku były nieporównywalnie wyższe od kwalifikacji powódki. W dniu, w którym powódka stawiała się do pracy, pracodawca skierował do niej pismo w sprawie zawarcia porozumienia co do zmiany warunków pracy i płacy, na które powódka, podobnie jak na kolejne pismo z 20 maja 2010 r., nie odpowiedziała. Wobec tego 9 czerwca 2010 r. przygotowano wypowiedzenie zmieniające, które wręczono E. W. Warunki pracy zmieniono z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął 30 września 2010 r. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano likwidację stanowiska głównej księgowej Zespołu Szkół [...] w trybie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.) w związku z art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz.U z 2008 r. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.), art. 5 ust. 5 oraz art. 10 ust. 3 ustawy art. 5 ust. 5 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (Dz.U z 2003 r. Nr 90, poz. 844) - powoływanej dalej jako „ustawa z 2003 r. - oraz art. 23<sup>1</sup> k.p. Jednocześnie w wypowiedzeniu zmieniającym określono nowe stanowisko powódki - „specjalista ds. księgowo-finansowej” oraz wskazano jednostki, których obsługa księgowo-finansowa będzie w zakresie jej obowiązków służbowych oraz zawarto informację, że otrzymywane

wynagrodzenie na nowym stanowisku nie będzie niższe od dotychczasowego, tj. 3.003 zł. Powódka, jak to określił Sąd Rejonowy, była członkiem MOZ NSZZ [...] i miała chroniony stosunek pracy. Zaliczenie powódki do kategorii pracowników chronionych w rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie było kwestionowane przez stronę przeciwną. Po zgłoszeniu przez nią 9 kwietnia 2010 r. gotowości do pracy pozwany, mając świadomość, że stanowisko głównej księgowej Zespołu Szkół [...], które zajmowała zostało zlikwidowane oraz, że ma ona chroniony stosunek pracy, powołując się na w/w fakty, skierował 30 kwietnia 2010 r. do KM NSZZ [...] pismo-informację o zamiarze wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków pracy w zakresie zmiany stanowiska, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, po upływie którego E. W. będzie zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. księgowo-finansowych, przy zachowaniu wynagrodzenia za pracę na dotychczasowym poziomie. Pismem z 12 maja 2010 r. związek zawodowy nie wyraził zgody na wypowiedzenie powódce warunków pracy. Jednocześnie w piśmie wskazano, że zakład przejmujący pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. (a takim był PZOFO) ma obowiązek zatrudnić powódkę na takim samym stanowisku lub innym równorzędnym pod względem rodzaju pracy i zaszeregowania. Pozwany w kolejnym piśmie z 7 czerwca 2010 r., skierowanym do KM NSZZ [...], podniósł, że w wypadku powódki, mimo że ma chroniony stosunek pracy, nie ma obowiązku uzyskania zgody związków zawodowych, gdyż jak wynika z „art. 32 pkt. 2” ustawy o związkach zawodowych, ustawodawca dopuszcza możliwość jednostronnej zmiany przez pracodawcę warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika określonego w pkt. 1, w sytuacji, gdy dopuszczają to odrębne przepisy. W ocenie pozwanego, takimi przepisami szczególnymi, w wypadku powódki, są art. 5 ust. 5 oraz art. 10 ust. 3 ustawy art. 5 ust. 5 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r.

Sąd Rejonowy ponadto ustalił, że 31 marca 2009 r., po 3-miesięcznym okresie wypowiedzenia ustał stosunek pracy powódki z dotychczasowym pracodawcą - Zespołem Szkół [...]. Od 1 kwietnia do 26 grudnia 2009 r., E. W. przebywała na zwolnieniu lekarskim i świadczeniu rehabilitacyjnym. W tym okresie otrzymywała zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne - wypłacał je ZUS. Równoległe przed Sądem Rejonowym prowadzone było postępowanie

sądowe o ustalenie pozostawania powódki w zatrudnieniu u pozwanego. Postępowanie to, ze względu na złożoną apelację, prawomocnie zakończyło się dopiero 8 kwietnia 2010 r. Sąd ustalił, że powódka, na skutek przejęcia w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., jest od 1 stycznia 2009 r. pracownikiem pozwanego. Do czasu zakończenia postępowania w sprawie IV P .../09 nie mogła wykonywać pracy. Dyrektor Zespołu w sprawie E. W. konsultował się z Państwową Inspekcją Pracy, na okoliczność zasad wypłacania powódce wynagrodzenia za okres od zakończenia pobierania świadczenia rehabilitacyjnego do dnia zgłoszenia się do pracy, tj. za okres od 27 grudnia 2009 r. do 12 kwietnia 2010 r. PIP zasugerowała zastosowanie art. 81 k.p. i takie stanowisko przyjął pozwany. Zgodnie z tym przepisem wypłacono powódce wynagrodzenie za sporny okres. Powódka nie zgadzała się z tym, twierdząc, że skoro została przywrócona do pracy u pozwanego przez sąd, to przysługuje jej 100% wynagrodzenia, a pracodawca wypłacił jej zaniżone pensje (tzw. „postojowe”). Wyliczona hipotetycznie różnica zarobków wynosiła 3.893,49 zł brutto. Powódka w okresie od 1 kwietnia do 26 grudnia 2009 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim oraz na świadczeniu rehabilitacyjnym. W związku z tym, że 31 marca 2009 r. ustało jej zatrudnienie w Zespole Szkół [...], przebywając na zwolnieniu otrzymywała zasiłek chorobowy obliczany i wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wypłacany powódce zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne (od 28 września do 26 grudnia 2009 r.) naliczone były w sposób prawidłowy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że powódka podlegała ochronie na podstawie art. 32 „pkt 1 ppkt 1” (powinno być „ust. 1 pkt 1”) i „ppkt. 2” (powinno być „pkt 2”) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których wynika, że pracodawca bez zgody zarządu organizacji związkowej nie może wypowiedzieć, rozwiązać stosunku pracy lub zmienić jednostronnie na niekorzyść pracownika warunków pracy lub płacy imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Takimi odrębnymi przepisami nie

są w okolicznościach sprawy art. 10 i art. 5 ust. 3-7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepisy te mają bowiem zastosowanie w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, a pozwany w momencie zgłoszenia się powódki do pracy w kwietniu 2010 r. zatrudniał 7 osób. W rezultacie Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca nie uszanował faktu, że powódka ma chroniony stosunek pracy i mimo braku zgody związków zawodowych wręczył jej wypowiedzenie zmieniające.

Pomimo to Sąd uznał, że ze względu na wyjątkowe okoliczności sprawy, a szczególnie brak kwalifikacji powódki do zajmowania stanowiska głównej księgowej Zespołu i niedopuszczalność pozbawienia tego stanowiska zajmującej je osoby, roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy należało oddalić jako nieuzasadnione.

Za niezasadne Sąd pierwszej instancji uznał także żądanie wypłaty wynagrodzenia (wyrównania) za okres od 27 grudnia 2009 r. do 12 kwietnia 2010 r. Sąd wskazał, że prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w sprawie IV P .../09 ustalono, że powódka pozostaje w zatrudnieniu w Zespole od 1 stycznia 2009 r., gdyż została przejęta przez nowego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Nie została więc „przywrócona do pracy” w rozumieniu art. 45, 47 k.p. Dlatego nie mają uzasadnienia twierdzenia powódki, że pracodawca winien jej wypłacić za sporny okres na podstawie art. 47 k.p. 100% wynagrodzenia i jej żądania wypłaty różnicy w zarobkach w kwocie 3.893,49 zł. Właściwą podstawę wyliczenia wynagrodzenia powódce w spornym okresie stanowi natomiast art. 81 k.p., a takie, w prawidłowej wysokości zostało powódce wypłacone.

Odnośnie do żądania wypłacenia należnych w prawidłowej wysokości kwot zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 1 kwietnia do 26 grudnia 2009 r., Sąd Rejonowy oparł się o ustalenia dokonane na podstawie opinii biegłego z zakresu rachunkowości, który jednoznacznie wypowiedział się, że w/w świadczenia zostały właściwie naliczone i wypłacone powódce w spornym okresie. Powódka nie kwestionowała tej opinii i przyjęła wnioski biegłego do wiadomości. Z tego względu Sąd Rejonowy również to żądanie oddalił.

Sąd Okręgowy wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą, wydanym wskutek apelacji powódki: w pkt I zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji częściowo w punkcie 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki 9.543,60 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy i oddalił powództwo co do zapłaty wyrównania wynagrodzenia za okres od 27 grudnia 2009 r. do 12 kwietnia 2010 r. oraz w całości w punktach 2, 3 i 4 w ten sposób, że nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sąd Rejonowy 477,33 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona; w pkt II odstąpił od obciążenia powódki kosztami postępowania za obie instancje; w pkt III oddalił apelację w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy uznał za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, nie podzielając jednocześnie stanowiska tego Sądu w kwestii niezasadności roszczenia o odszkodowanie za wypowiedzenie warunków pracy i płacy z naruszeniem przepisów przez pozwanego. Sąd odwoławczy zaakceptował wywód Sądu Rejonowego uznający niezgodność z prawem wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy, jako dokonanego z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 38 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., wskazując, że w tej sytuacji powódka miała roszczenie wynikające z art. 45 § 1 k.p. Sąd Okręgowy nie zgodził się z poglądem Sądu pierwszej instancji, że wyjątkowe okoliczności sprawy mogły usprawiedliwić bezprawność działania pracodawcy. Gdyby bowiem zgodzić się z tym rozumowaniem, to art. 32 ustawy o związkach zawodowych byłby martwy, a ochrona z niego wynikająca iluzoryczna. W rezultacie Sąd Okręgowy uznał, że w opisanym zakresie apelacja jest uzasadniona i zasługuje na uwzględnienie.

Natomiast w pozostałym zakresie Sąd Okręgowy, dzieląc argumentację Sądu Rejonowego, uznał apelację za niezasadną.

Przeciwko powyższemu wyrokowi pozwany pracodawca wniósł skargę o stwierdzenie jego niezgodności z prawem częściowo w punkcie 1 wyroku, tj. w zakresie zasądzenia od skarżącego na rzecz powódki 9 543,60 zł.

Skarżący zarzucił wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie: (1) art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, przez nieuwzględnienie jego zastosowania w przedmiotowym wypadku; (2) art. 32 z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach

zawodowych, przez jego błędne zastosowanie i uznanie, że w konkretnym wypadku zachodziła konieczność uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej; (3) art. 5 ust. 5 i art. 10 ustawy z 2003 r., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że nie mogą być uwzględnione w niniejszej sprawie; (4) orzecznictwa w zakresie przedmiotu sprawy, przez wydanie przez Sąd wyroku niezgodnego z uchwałą siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r., w sprawie III PZP 7/12, zgodnie z którym nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji.

W uzasadnieniu podstaw skargi podniesiono także zarzuty niesłusznego zasądzenia od pozwanego Zespołu odszkodowania z tytułu bezprawnego wypowiedzenia zmieniającego oraz nadużycia prawa przez „Uznanie konieczności uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej” na wypowiedzenie powodce warunków pracy i płacy.

Skarżący wniósł o stwierdzenie niezgodności wskazanego wyżej wyroku Sądu Okręgowego z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy i 32 ustawy o związkach zawodowych, art. 5 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz z uchwałą siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r., PZP 7/12, w wyniku czego po stronie skarżącego powstała szkoda finansowa polegająca na konieczności wypłaty na rzecz strony przeciwnej kwoty w wysokości 9.543,60 zł, a także o zasądzenie od strony przeciwnej na rzecz skarżącego kosztów niniejszego postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona z przedstawionych niżej względów.

Po pierwsze, skarżący nie dostrzega, że zgodnie z art. 398<sup>13</sup> § 2 w związku z art. 424<sup>12</sup> k.p.c., w postępowaniu wywołanym wniesieniem skargi nie jest



dopuszczalne powoływanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. W rezultacie tego niedopatrzenia, skarżący, bez podniesienia zarzutów naruszenia przepisów postępowania, oparł zarzut naruszenia art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych na własnym ustaleniu/stwierdzeniu, niemającym oparcia w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku i w ogóle nierozważanym przez Sądy orzekające w sprawie, zgodnie z którym, Międzyzakładowa Organizacja Związkowa nie przedstawiła w wymaganym ustawowo terminie skarżącemu informacji, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Skarżący twierdzi, że podnosił tę okoliczność w trakcie postępowania apelacyjnego, lecz jak wyżej wskazano, nie przedstawił zarzutów naruszenia prawa procesowego, których zasadność mogłaby ewentualnie uzasadniać zarzut naruszenia wymienionego wyżej przepisu prawa materialnego. W tym stanie rzeczy rozważany zarzut, jako oparty na własnych ustaleniach faktycznych skarżącego, należy uznać za bezpodstawny.

Po drugie, nie można uznać zasadności zarzutu naruszenia art. 5 ust. 5 i art. 10 ustawy z 2003 r. przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż nie mogą być uwzględnione w niniejszej sprawie. Skarżący wywodzi, że zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zmienić jednostronnie warunki pracy lub płacy na niekorzyść pracownika chronionego, z wyjątkiem sytuacji gdy przewidują to odrębne przepisy. Z treści tego przepisu wynika zatem, że ochrona tego pracownika może być ograniczona w przepisach szczególnych. Takimi przepisami są art. 5 ust. 5 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r., z których wynika, że w okresie objęcia pracownika szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć mu dotychczasowe warunki pracy i płacy. Istnieje zatem możliwość dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy działaczowi związkowemu w przypadku, gdy istnieją przyczyny niedotyczące tej osoby. Pełnomocniczka skarżącego przyznaje, że ustawa także w zakresie określonym w art. 10 ma zastosowanie do pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 20 pracowników, jednakże uważa, że należy mieć na uwadze cel, który przyświecał ustawodawcy przy wprowadzeniu takiej regulacji. W ocenie skarżącego chodzi przede wszystkim o to, by uchronić

mniejszych i - co za tym idzie - biedniejszych pracodawców przed wypłacaniem odpraw zwalnianym pracownikom. Dlatego zasada z art. 5 ust. 5 winna mieć na zasadzie analogii zastosowanie także do mniejszych pracodawców, ponieważ nie ma uzasadnienia prawnego, aby w sprawie dotyczącej złagodzenia praw pracowników chronionych ze względu na działalność związkową przez umożliwienie pracodawcy dokonania jednostronnej zmiany warunków pracy dla pracownika chronionego traktować małych pracodawców inaczej niż pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Zarzut ten należy uznać za nieuzasadniony. Ustawa z 2003 r. wyraźnie stanowi, że stosuje się ją do „rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron” (art. 1 ust. 1). Warunek ten w odniesieniu do dopuszczalności zastosowania art. 5 ust. 3-7 do zwolnień indywidualnych z przyczyn wskazanych w ustawie został wyraźnie potwierdzony w art. 10 ust. 1. W tej sytuacji uznanie przez Sąd Okręgowy, że odrębnymi przepisami, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie są w okolicznościach sprawy art. 10 i art. 5 ust. 3-7 ustawy z 2003 r., skoro pozwany pracodawca w momencie zgłoszenia się powódki do pracy w kwietniu 2010 r. zatrudniał 7 osób, mieści się w granicach wykładni. Nawet gdyby uznać, że wykładnia proponowana przez skarżącego jest bardziej trafna, to wykładni przyjętej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie można by zarzucić kwalifikowanego naruszenia prawa. Należy w związku z tym przypomnieć, że zgodnie z ukształtowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia może być skuteczna tylko wtedy, gdy wskazane w niej naruszenie prawa ma charakter kwalifikowany i elementarny. Skarga nie może być rozumiana jako środek prowadzący do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych w odniesieniu do każdego wadliwego wyroku (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 grudnia 2001 r., SK 18/00, Dz.U. Nr 145, poz. 1638). Zważywszy, że przy wydawaniu każdego orzeczenia sądowego dokonywana jest wykładnia stosowanego prawa, z istoty swej otwarta na wiele możliwych interpretacji, za niezgodne z prawem można uznać tylko orzeczenie oczywiście sprzeczne z ogólnie

przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo takie, które zostało wydane w wyniku wykładni oczywiście błędnej lub wadliwego zastosowania prawa, widocznych bez głębszej analizy prawniczej. Niezgodność prawomocnego orzeczenia z prawem może zatem wynikać tylko z oczywistych błędów sądu, spowodowanych rażącym naruszeniem zasad wykładni lub stosowania prawa. W związku z tym nie można stwierdzić niezgodności z prawem orzeczenia opartego na przepisie prawa, którego treść dopuszcza możliwość różnych interpretacji i gdy za każdą z nich przemawiają uzasadnione argumenty (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 9 marca 2006 r., II BP 6/2005, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 42, z 18 stycznia 2006 r., II BP 1/05 i z 13 grudnia 2005 r., II BP 3/05, niepublikowane; z 31 marca 2006 r., IV CNP 25/05, OSNC 2007 nr 1, poz. 17 i z dnia 4 stycznia 2007 r., V CNP 132/06, Biuletyn SN 2007 nr 4, s. 14). Z tego względu niezgodność orzeczenia z prawem powodująca odpowiedzialność odszkodowawczą Państwa musi polegać na oczywistej obrazie prawa. Nie jest nią natomiast wybór jednej z możliwych interpretacji przepisów prawa, choćby a posteriori okazała się nieprawidłowa (wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2006 r., I BP 1/2006, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 216 i tam powołane orzeczenia). Tezę, że niezgodność z prawem prawomocnego orzeczenia musi być oczywista, rażąca i kwalifikowana, potwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 27 września 2012 r., SK 4/11 (OTK-A 2012 nr 8, poz. 97, LexisNexis nr 3968688).

Po trzecie, podniesiony w uzasadnieniu skargi zarzut niesłusznego zasądzenia od pozwanego Zespołu odszkodowania z tytułu bezprawnego wypowiedzenia zmieniającego nie spełnia warunku prawidłowego przytoczenia podstaw skargi i ich uzasadnienia (art. 424<sup>5</sup> § 1 pkt 3 k.p.c.). Pełnomocniczka pozwanego nie formułuje zarzutu naruszenia przepisów prawa, które zostały w ten sposób naruszone (np. powołanych w podstawie zaskarżonego wyroku art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.), co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu kontrolę zgodności z prawem zasądzenia odszkodowania. Podobną wadą obarczony jest także zarzut nadużycia prawa przez „Uznanie konieczności uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej” na wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy. Także w tym wypadku nie wskazano w uzasadnieniu skargi przepisu prawa, który został zdaniem skarżącego naruszony. Co więcej, z treści uzasadnienia tego zarzutu wynika, że zdaniem skarżącego nadużycia prawa dopuścił się Sąd

Okręgowy. Tymczasem, w świetle art. 8 k.p., który mógłby ewentualnie stanowić podstawę zarzutu nadużycia prawa, może się go dopuścić nosiciel prawa podmiotowego (np. powód), a sądowi można zarzucić jedynie nieuwzględnienie faktu nadużycia.

Po czwarte, w świetle art. 24<sup>4</sup> k.p.c., „skargę można oprzeć na podstawie naruszeń prawa materialnego lub przepisów postępowania, które spowodowały niezgodność wyroku z prawem (...)”. Bezpodstawny jest zatem zarzut „naruszenia orzecznictwa w zakresie przedmiotu sprawy...”.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie 424<sup>11</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji.

kc