

Normatywne gwarancje trwałości zatrudnienia działaczy związkowych a klauzule generalne z art.8 Kodeksu pracy

Normative Guarantees for the Permanence of Employment of Trade Union Activists and the General Clauses under Article 8 of the Labour Code

The author discusses general problems concerning the protection of the employment permanence of trade union activists as a category of specially protected persons and the mechanism of this protection in the context of the general clauses under Article 8 of the Labour Code, i.e. the rules of social coexistence and socio-economic purpose of the right. In the analysis of the issue being discussed, the author makes extensive use of the Polish Supreme Court case law, in particular in the context of the relationship between the protection of trade union activists defined in Article 32 of the Act of 23 May 1991 on trade unions and Article 8 of the Labour Code regulating the so-called abuse of right.

Aleksandra Wiącek-Burmańczuk

*doktor nauk prawnych
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
w Lublinie*

ORCID – 0000-0002-0960-3348

e-mail: wiacek.aleksandra@gmail.com

Słowa kluczowe:
związek zawodowy, działalność związkowa,
ochrona zatrudnienia

Key words:
trade union, trade union activity,
protection of employment

<https://doi.org/10.36128/priw.vi38.329>

1. Uwagi wstępne

Działacze związkowi jako pracownicy oraz jako osoby wykonujące pracę zarobkową na mocy art.32 u.z.z podlegają szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem oraz przez rozwiązaniem bez wypowiedzenia stosunku prawnego, a także przed jednostronną zmianą na niekorzyść warunków zatrudnienia. Przepis ten w zasadzie realizuje określoną w art.1 konwencji MOP nr 135 ochronę przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwie, zgodnie z którą mają oni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub

uczestnictwo w działalności związkowej, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami¹. Także zalecenie MOP nr 143 dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjęte w Genewie 23.06.1971 r.², zawiera wskazania dla ustawodawstwa krajowego, przewidując m.in. szczegółowe i dokładne określenie przyczyn usprawiedliwiających rozwiązanie stosunku pracy z przedstawicielami pracowników; konieczność konsultacji, zasięgnięcia opinii lub uzyskania zgody niezależnego organu, publicznego lub prywatnego, lub też organu mieszanego, przed ostatecznym zwolnieniem przedstawiciela pracowników; specjalne postępowanie odwoławcze dla przedstawicieli pracowników, którzy uważają, że zwolnieni zostali niesłusznie, że warunki ich zatrudnienia zostały zmienione na ich niekorzyść lub że są niesprawiedliwie traktowani; w razie niesłusznego zwolnienia przedstawicieli pracowników – skuteczne wynagrodzenie krzywdy, obejmujące, jeżeli to nie jest sprzeczne z podstawowymi zasadami prawa zainteresowanego kraju, przywrócenie zatrudnienia tych przedstawicieli połączone z wypłatą niewypłaconych poborów i utrzymaniem nabytych przez nich praw; w razie stwierdzenia, że zwolnienie lub zmiana warunków zatrudnienia przedstawiciela pracowników na jego niekorzyść ma charakter dyskryminacyjny — obowiązek udowodnienia przez pracodawcę, iż zastosowanie danego środka było rzeczywiście uzasadnione.

Art.32 u.z.z. został dość istotnie zmieniony przez ustawę z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw³, która to nowela rozszerzyła zasady ochrony stosunku prawnego działacza związkowego także na inne osoby wykonujące pracę zarobkową (np. zleceniobiorców czy osoby samodzielnie prowadzące działalność gospodarczą).

Ochrona działaczy związkowych jest uzasadniona pełnieniem przez nich szczególnej funkcji w zakładzie pracy i ma na celu umożliwienie im swobodnej działalności wobec ewentualnych zagrożeń reperkusjami ze strony pracodawcy. Nierzadko jednak, jak pokazuje praktyka stosowania prawa, ochrona ta jest wykorzystywana przez działaczy niezgodnie z jej przeznaczeniem. Działalność związkowa nie może służyć do nieuzasadnionych

-
- 1 Konwencja nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 23 czerwca 1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień. www.mop.pl/doc/html/konwencje/k135.html.
 - 2 Zalecenie nr 143 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień. mop.pl/doc/html/zalecenia/z143.html.
 - 3 art. 1 pkt 22 lit. a, Dz. U z 2018, poz. 1608, ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

przywilejów działacza i ochrony pracownika, który swoim nagannym zachowaniem narusza prawo.

Klauzule generalne zawarte w art.8 k.p., tj. społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa i zasady współżycia społecznego, nabierają szczególnego znaczenia w relacjach pracodawca- działaczki związkowi w szczególności, że gwarancje ochronne dla związkowców w wielu przypadkach służą nadużywaniu przez nich prawa, które w takiej sytuacji nie korzysta z ochrony prawnej.

2. Zakres podmiotowy ochrony

Z określonej w art.32 u.z.z. ochrony trwałości stosunku prawnego korzystają wskazani uchwałą zarządu jego członkowie lub inne osoby wykonującą pracę zarobkową będące członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnione do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (ust.1), wskazane uchwałą komitetu założycielskiego trzy osoby wykonujące pracę zarobkową (ust. 7) oraz osoby wykonujące pracę zarobkową, pełniące z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystające u pracodawcy z bezpłatnego urlopu lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (ust. 9).

Tak określony krąg osób chronionych ma charakter zamknięty, żadne inne osoby nie korzystają z ochrony trwałości zatrudnienia. Przepisy regulujące tę ochronę są regulacją szczególną i muszą być wykładane ściśle⁴.

W myśl art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. ochroną objęci są wskazani uchwałą zarządu jego członkowie, bez względu na pełnioną w zarządzie lub inne osoby wykonującą pracę zarobkową będące członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnione do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Z tego przepisu wynika, że odrębnym upoważnieniem do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy muszą legitymować się jedynie „inne osoby” niebędące członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej. Jest to rozwiązanie o tyle zasadne, że zarząd zakładowej organizacji związkowej ze swej istoty jest organem wykonawczym korporacji, umocowanym z racji zadań i celów ustawowych związku zawodowego (art. 1 i 4 u.z.z.), w tym także do reprezentowania swoich członków, a jeśli chodzi o zakładową organizację związkową przede wszystkim wobec pracodawcy⁵.

4 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2014 r., II PK 293/13, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 3, s.150-154.

5 Wyrok z 3 października 2008 r., II PK 53/08, OSNP 2010 nr 5-6 poz. 60.

Wskazanie działacza związkowego uchwałą zarządu ma przede wszystkim znaczenie w przypadku działaczy niebędących członkami zarządu, bowiem ochrona tych osób nie wynika z samego imiennego wskazania, lecz także z posiadania umocowania do reprezentowania związku. Jak przyjął Sąd Najwyższy, osobą wskazaną pracodawcy (imiennie) może być w pierwszej kolejności członek zarządu zakładowej organizacji związkowej, który jako osoba chroniona na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. – poza wykazaniem członkostwa w zarządzie – nie potrzebuje odrębnego umocowania do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy; członek zakładowej organizacji związkowej, niebędący członkiem zarządu tej organizacji, może zostać imiennie wskazany jako korzystający z ochrony związkowej z art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. tylko wówczas, gdy jest upoważniony do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy, bez względu na zakres tego upoważnienia. Nie może więc być wskazany, jako korzystający z ochrony związkowej, członek zakładowej organizacji związkowej, który nie jest członkiem jej zarządu, jeśli nie jest on upoważniony do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy⁶.

Zawiadomienie dotyczące objęcia ochroną składane pracodawcy powinno nastąpić w formie pisemnej. Ochrona trwałości stosunku pracy działacza związkowego rozpoczyna się z chwilą wskazania pracodawcy określonych imiennie osób jako podlegających tej ochronie⁷.

W razie wątpliwości, czy pracownik imiennie wskazany przez związek jako osoba chroniona dysponuje upoważnieniem do reprezentowania związku, to na pracodawcy spoczywa ciężar podjęcia odpowiednich działań o charakterze sprawdzającym; w razie ich braku to pracodawca ponosi ryzyko naruszenia art. 32 ust. 1 u.z.z.⁸

W zakresie, w jakim jest to konieczne do oceny podlegania pracownika szczególnej ochronie na podstawie art. 32 u.z.z., sąd jest uprawniony do

6 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., III PK 59/15, OSNP 2017 nr 8 poz.94.

7 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2013 r., II PK 289/12, Lex 1331289.

8 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., w .powoł.; zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2017 r., I PK 338/16, Legalis 1695957, w którym Sąd Najwyższy potwierdził prawo pracodawcy do zweryfikowania, czy wyznaczenie pracownika podlegającego szczególnej ochronie odpowiada postanowieniom statutu, wówczas uchybienie statutowi związku zawodowego przy wyznaczaniu pracowników podlegających szczególnej ochronie powoduje nieskuteczność powołania się na art. 32 ust. 1 u.z.z., np. w sprawie z odwołania pracownika.

badania zgodności sposobu formowania składu organów związku zawodowego ze statutem⁹.

Jak już wskazano, ochroną objęte są także, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzy osoby wykonujące pracę zarobkową wskazane uchwałą komitetu założycielskiego oraz osoby wykonujące pracę zarobkową, pełniące z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystające u pracodawcy z bezpłatnego urlopu lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Wskazani jako chronieni powinni zostać członkowie komitetu założycielskiego, natomiast jeżeli jest to uzasadnione konkretnymi okolicznościami, dopuszczalne wydaje się także wskazanie innych osób (np. założycieli związku)¹⁰.

Jak wskazano w orzecznictwie, ochrona wskazanych członków komitetu założycielskiego nie jest bezwzględna¹¹. Zgodnie z art.14 ust.2 u.z.z., jeżeli komitet założycielski nie złoży w terminie 30 dni od dnia założenia związku wniosku o rejestrację, to uchwała o utworzeniu związku traci moc i w takiej sytuacji członek komitetu założycielskiego związku zawodowego traci ochronę przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy.

Stosunek pracy pracownika pełniącego z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową podlega szczególnej ochronie w okresie urlopu bezpłatnego udzielonego dla wykonywania tej funkcji oraz w okresie wykonywania doraźnych czynności związanych z tą funkcją (art.32 ust.9 u.z.z.). Pracownik zatrudniony u kilku pracodawców korzysta z ochrony wyłącznie u tego pracodawcy, który udzielił mu zwolnienia bądź urlopu, co oznacza, że ochrona przed wypowiedzeniem bądź rozwiązaniem stosunku pracy nie obejmuje pracowników w dodatkowym miejscu pracy¹².

Omawiany przepis art.32 ust.1 tworzy konstrukcję ochrony obejmującej nie tylko stosunki pracy, ale również umowy cywilnoprawne, na

9 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005 nr 21 poz.337.

10 Krzysztof Baran, „Komentarz do ustawy o związkach zawodowych”, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. Krzysztof Baran, (Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer, 2019), 220; przyjmuje się, że wskazanie osoby niezwiązanej funkcjonalnie z działalnością komitetu założycielskiego należy kwalifikować jako nadużycie prawa niepodlegające ochronie. W takiej sytuacji uprawnione jest stosowanie dyrektywy z art. 8 k.p. lub 5 k.c.

11 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2011 r., II PK 54/11, *Monitor Prawa Pracy* 2004 nr 1, s. 23.

12 Krzysztof Baran, „Normatywne gwarancje stabilizacji zatrudnienia działaczy związkowych” *Monitor Prawa Pracy*, nr 3 (2004): 73-74.

podstawie których osoba będąca „działaczem związkowym” zarobkuje. Zgodnie z art. 1¹ pkt 1 u.z.z. przez osobę wykonującą pracę zarobkową należy rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy. Jak już wyżej wskazano, w porównaniu do poprzednio obowiązujących regulacji zakres ochrony został istotnie rozszerzony, obecnie obejmuje ona także inne osoby wykonujące pracę zarobkową. Obejmuje zatem zatrudnienie cywilnoprawne, samozatrudnienie oraz zatrudnienie administracyjnoprawne¹³.

Zgodnie z art.2 ust.6 u.z.z., do praw związkowych funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli stosuje się odpowiednio przepisy ustawy, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw¹⁴.

3. Zakres przedmiotowy ochrony

Ochrona wobec działaczy związkowych dotyczy wypowiedzenia stosunku prawnego i rozwiązania stosunku prawnego (art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z.) oraz jednostronnej zmiany warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść pracownika (art. 32 ust. 1 pkt 2 u.z.z.). Ochrona rozciąga się wyłącznie na wymienione czynności, nie obejmuje wygaśnięcia stosunku pracy i upływu czasu, na który umowa była zawarta albo z dniem ukończenia prac; nie dotyczy także zawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku prawnego zarówno prawnopracowniczego, jak i cywilnoprawnego¹⁵.

Zakaz wypowiedzania nie ogranicza się jedynie do okresu ochronnego, ale dotyczy też okresu przed objęciem ochroną w tym sensie, że dzień rozwiązania stosunku prawnego przypadałby już na okres ochronny. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 czerwca 2013 r., bez zgody organizacji

13 Baran, „Komentarz do ustawy o związkach zawodowych”, 218.

14 Zgodnie z orzecznictwem ochrona prawna wynikająca z ustawy o związkach zawodowych ma zastosowanie do policjantów wybranych do władz związku (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 28 listopada 2013 r., I OSK 2323, LEX nr 1791100; Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 20 grudnia 2018 r., I OSK 1611/18, Lex nr 2610880).

15 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNP 1994 nr 12 poz.189. Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej nie dotyczy rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron oraz zmiany jej warunków w tym trybie.

związkowej pracodawca nie może nie tylko wypowiedzieć stosunku pracy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie, ale również nie powinien dopuścić do rozwiązania wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy, jeżeli przyczyny uzasadniające ochronę zaistniały po dokonaniu wypowiedzenia. W takim wypadku pracodawca powinien cofnąć swoje oświadczenie woli i nadal zatrudniać pracownika¹⁶.

Ochrona stosunku prawnego obejmuje jednostronną zmianę warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową. Wobec pracownika oznacza to czynność wypowiedzenia warunków pracy lub płacy dokonaną zgodnie z art.42 k.p. oraz czasowe oddelegowanie do innej pracy na mocy art. 42 § 4 k.p.¹⁷.

Ochrona stosunku prawnego przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

Zgodnie z art.32 ust.1¹ u.z.z. termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego lub jednostronną zmianę stosunku prawnego oraz 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku prawnego z zastrzeżeniem, że bezskuteczny upływ tych terminów jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.

4. Ochrona z art.32 u.z.z. a art.8 k.p.

Zgodnie z art.8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Przywołany przepis zawiera dwie klauzule generalne, tj. społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa oraz zasady współżycia społecznego. Czynienie ze swego prawa użytku sprzecznego ze wskazanymi klauzulami stanowi jego nadużycie i nie korzysta z ochrony prawnej. Te dwie wymienione klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, kiedy stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne¹⁸.

16 II PK 289/12, LEX nr 1331289.

17 Baran, „Normatywne”, 77

18 Eliza Maniewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*, red. Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, (Warszawa: Wolters Kluwer, 2021), 58.

Omawiając relację przywołanych wyżej przepisów, w pierwszym rzędzie podkreślić należy, że celem ochrony działaczy związkowych jest zagwarantowanie im niezależności w wykonywaniu funkcji związkowych, nie zaś tworzenie specjalnego „immunitetu” w stosunkach przemysłowych¹⁹.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy, udzielanie ochrony działaczom związkowym stanowi korzystanie przez związek zawodowy z ustawowych gwarancji niezależności od pracodawcy; ustawodawca ustanowił ochronę przewidzianą w art. 32 ust. 1 u.z.z., aby umożliwić pracownikom będącym działaczami związkowymi podejmowanie działań zmierzających do realizacji celów, dla których dany związek został powołany, tj. do obrony praw pracowników, ich interesów zawodowych i socjalnych²⁰. Działacze związkowi, z racji pełnionych funkcji, są szczególnie narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do wywarcia na nich wpływu i ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych bądź też zagrożenie niekorzystnej zmiany warunków pracy lub płacy a nawet utratę zatrudnienia jako reperkusje za ich działalność związkową.

Należy jednak podkreślić, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku zatrudnienia nie ma charakteru bezwzględnego. Roszczenia takich osób, w szczególności jeśli chodzi o przywrócenie do pracy, nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn samego zwolnienia²¹.

Zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszcza się możliwość odmowy ochrony działacza związkowego, któremu podmiot zatrudniający rozwiązał stosunek prawny bez zgody zarządu organizacji związkowej, z powołaniem się na art.8 k.p. i w konsekwencji odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy albo nawet, w sytuacjach skrajnie rażących, oddalenie powództwa.

Wskazuje się bowiem, że intencją ustawodawcy jest, aby szczególna ochrona działaczy nie wykraczała poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę i nie przeradzała się w postać nieusprawiedliwionego społecznie i gospodarczo przywileju²². W orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie podkreśla się, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego

19 Baran, „Komentarz do ustawy o związkach zawodowych”, 217.

20 M.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2016 r., II PK 311/15, OSNP 2018 nr 2 poz.13.

21 Marta Madej, „Nadużycie prawa ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego”, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Zbigniew Hajn (Warszawa: Wolters Kluwer, 2012), 554.

22 Walerian Sanetra, „Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 3 (1993): 33; zob także Grzegorz Wolak, „Szczególna ochrona trwałości stosunku

uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania tej funkcji²³.

Sąd Najwyższy podkreśla jednak, że odmowa uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, na podstawie art.8 k.p., w sytuacji gdy rozwiązanie z nim stosunku pracy było sprzeczne z prawem, może mieć miejsce wyjątkowo, jedynie w razie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych²⁴.

Nie każde, nawet ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez pracownika szczególnie chronionego uzasadnia oddalenie jego roszczeń, każdorazowo wymaga to wnikliwej analizy całokształtu okoliczności konkretnego przypadku. W kilku orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjął, że nie jest wystarczająca ocena, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, musi to być naruszenie szczególnie drastyczne i wyjątkowo naganne²⁵. Przykładem takiego wyjątkowo naganego zachowania działacza jest spożywanie alkoholu w miejscu pracy lub stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu.

Ocena postępowania działacza związkowego, który funkcjonuje w świadomości załogi jako działacz związkowy, powinna być surowsza, od takiego działacza należy oczekiwać dawania przykładu załodze. W takich sytuacjach uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy zwolnionego działacza mogłoby oznaczać aprobatę dla jego naganego postępowania, co mogłoby mieć wyjątkowo demoralizujący wpływ na resztę załogi. W przypadku ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku trzeźwości pracownika, przywrócenie do pracy byłoby ewidentnie sprzeczne ze społeczno-gospodarczym

pracy działaczy związkowych a klauzule generalne z art.8 KP” *Monitor Prawa Pracy*, nr 2 (2015): 131-132

- 23 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 poz.34; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16 poz.376; Tak w Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2017 r., I PK 221/16, LEX nr 2300172
- 24 Wyrok z dnia 6 kwietnia 2004 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8 poz.90; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 68/14, LEX nr 1678085; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 2019 r., I PK 140/18, LEX nr 3009699.
- 25 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2016 r., I PK 110/15, LEX nr 2015129; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2020 r., II PK 215/18, OSNP 2021 nr 8 poz. 89.

przeznaczeniem zakazu rozwiązywania stosunku pracy z działaczem związkowym w rozumieniu art. 8 k.p.²⁶.

W jednym z wyroków Sąd Najwyższy wskazał, że stosowanie przez sądy art. 8 k.p. zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, zatem posłużenie się w konkretnym przypadku konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, a w pewnych wypadkach także obyczajowej²⁷.

Z drugiej strony podkreśla się, że z ustawowych gwarancji szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia może korzystać jedynie taki działacz związkowy, któremu nie można postawić zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i korzystania z pełnionej funkcji związkowej jak ze swego parasola ochronnego, chroniącego go przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy²⁸.

Należy jednak podkreślić, że orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym aprobuje się stanowisko pozwalające na nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności konkretnej sprawy, dotyczy nie tylko przypadków, w których zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również odnosi się do zaistnienia przyczyn uzasadniających jedynie wypowiedzenie umowy o pracę²⁹.

Sytuacje, kiedy osoba będąca działaczem związkowym spożywa alkohol w miejscu pracy czy też stawia się w pracy w stanie po alkoholu i z tego powodu, mimo braku zgody zarządu organizacji związkowej, zostaje zwolniona z pracy, są na tyle oczywiste, że odmowa uwzględnienia roszczeń takiej osoby jest bezdyskusyjna i jednolicie oceniana zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie sądów. Bardziej problematyczne są sytuacje objęcia ochroną szczególną w celu uniknięcia zwolnienia, czyli działania tylko w tym właśnie celu uzyskania statusu pracownika szczególnie chronionego.

Omawiana regulacja z ustawy o związkach zawodowych nie dookreśla momentu objęcia ochroną związkową, umożliwia zatem objęcie uchwałą zarządu związku osobę, która wcześniej nie była chroniona. Wielokrotnie

26 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2001 r., I PKN 272/00, LEX nr 551041.

27 Wyrok z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14 poz. 156, str. 538; zob. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 listopada 1996 r., I PKN 14/96, OSNP 1997 nr 12 poz. 218 i z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 740/99, OSNP 2002 nr 3 poz. 72.

28 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2009 r., I PKN 23/00, OSNP 2002/7/160.

29 M.in. wyrok z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07, LEX nr 470023.

można zaobserwować sytuacje, w których po dokonaniu przez pracodawcę wypowiedzenia danej osobie, związek wskazuje tę osobę jako działacza związkowego. Takie działanie bardzo często prowadzi do nadużyć, które nie podlega ochronie prawnej. Chodzi oczywiście o sytuacje, gdy objęcie taką ochroną ma uniemożliwić pracodawcy dokonanie uzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę³⁰.

Sąd Najwyższy stwierdził, że legalny i dokonany w dobrej wierze przez członków związku wybór pracownika do zarządu organizacji związkowej nie przekreśla możliwości oceny, że zamiarem pracownika było uzyskanie statusu chroniącego go przed rozwiązaniem stosunku pracy, które miało służyć wyłącznie uzyskaniu przez niego ochrony jego partykularnych interesów. Działanie takie Sąd ocenił jako nieuczciwe oraz nieetyczne i z tego względu stanowiące nadużycie prawa³¹.

Z drugiej strony wybór pracownika do zarządu związku zawodowego po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do zwolnienia tego pracownika nie zawsze prowadzi jednak do nadużycia prawa³². O ile wybór pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej i objęcie go szczególną ochroną związkową już po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia stosunku pracy lub w okresie bieżącego wypowiedzenia sam przez się nie prowadzi automatycznie do nadużycia prawa wynikającego z przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy stosownie do art.8 kp, to za takie może być już zostać uznane, oczywiście w okolicznościach danego przypadku, utworzenie związku zawodowego lub wybór pracownika do zakładowej organizacji związkowej i objęcie pracownika ochroną związkową wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed dokonanym już wypowiedzeniem umowy o pracę lub po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy³³.

Jak już wskazano, każdorazowa ocena powinna uwzględniać wszystkie okoliczności konkretnego przypadku, należy przy tym pamiętać, że nie każde objęcie pracownika ochroną związkową bezpośrednio po podjęciu

30 Wyrok SN z dnia 28 czerwca 2016 r., II PK 155/15, LEX nr 2112310.

31 Wyrok SN z 20 stycznia .2016 r., II PK 309/14, LEX 1974077.

32 Wyrok SN z 8 marca 2013 r., II PK 208/12, OSNP 2013 nr 21-22 poz. 252.

33 Zob. wyroki z dnia 2 października 2002 r., I PKN 549/01, OSNP 2004 nr 9 poz. 157; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 11/04, Prawo Pracy 2005 nr 7-8 s. 42; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2016 r., II PK 155/15; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNP 1997 nr 21 poz. 416; wyro Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 509/98, OSNP 2000 nr 4 poz. 133; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 6 s. 316).

przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę z powołaniem się na przyczynę formalnie niezwiązaną z aktywnością związkową pracownika, oznacza nadużycie prawa do tej ochrony. To pracodawca będzie musiał wykazać np. znowę członków organizacji związkowej dokonujących wyboru mającą na celu uchronienie ochrony pracownika przed zwolnieniem z pracy za pomocą środków dowodowych, m.in. zeznań świadków.

W każdym wypadku, aby cel szczególnej ochrony działaczy związkowych został spełniony, zarząd danej organizacji związkowej podejmując decyzję o objęciu pracownika ochroną szczególną powinien kierować się obiektywnymi przesłankami do objęcia taką ochroną. Głównym celem ochrony ma być aktywność związkowa danego pracownika, która dla pracodawcy może być niewygodna. Taka ochrona nie może nosić znamion pozorności, co może mieć właśnie miejsce wówczas, gdy zarząd związku obejmuje daną osobę ochroną szczególną, po tym jak pracodawca podjął czynności zmierzające do rozwiązania z tą osobą stosunku pracy. W szczególności trzeba uwzględnić to, czy dany pracownik udzielał się związkowo, czy aktywnie działał na rzecz obrony praw pracowniczych, czy kiedykolwiek występował w sprawach związkowych i pracowniczych wobec pracodawcy, czy uczestniczył w jakichkolwiek działaniach związku wobec pracodawcy.

Pracownik szczególnie chroniony, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę może odwołać się do sądu pracy i domagać się odszkodowania albo przewrócenia do pracy z obowiązkiem zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Osoba inna niż pracownik w razie rozwiązania z nią stosunku prawnego może domagać się, niezależnie od poniesionej szkody, rekompensaty w wysokości równej 6-miesięcznemu wynagrodzeniu z ostatniego okresu zatrudnienia, a jeśli ta osoba była zatrudniona krócej niż 6 miesięcy, to przeciętne wynagrodzenie z całego okresu zatrudnienia. W przypadku otrzymywania wynagrodzenia w innych okresach niż miesięczne – w wysokości równej 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

W przypadku uwzględnienia odwołania pracownika i braku uwzględnienia zarzutu pracodawcy z art.8 k.p. sąd orzeka o przywróceniu do pracy i zasądza wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Gdyby sąd uwzględnił zarzut pracodawcy, że roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy w kontekście okoliczności danej sprawy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, wówczas zasądziłby na rzecz pracownika odszkodowanie, a w skrajnych przypadkach, o czym była już mowa wyżej, mógłby nawet oddalić roszczenie w całości.

W przywołanym już wyroku z dnia 8 marca 2012 r. Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca nie może uwolnić się od obowiązku zapłaty pracownikowi przywróconemu do pracy wynagrodzenia za cały czas pozostawania

bez pracy (art. 47 k.p.) z powołaniem się na nadużycie prawa do ochrony związkowej z tego powodu, że wskazał przyczynę wypowiedzenia formalnie niezwiązaną z prowadzoną przez pracownika działalnością związkową, jeśli przyczyna ta została uznana przez sąd za bezzasadną³⁴.

W tym orzeczeniu Sądu Najwyższego pojawiło się stanowisko, zgłoszone jako zdanie odrębne, że w niektórych sytuacjach nieuprawnione może być żądanie przez działacza związkowego wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, w zakresie tego świadczenia miałby zastosowanie art.8 k.p. W takiej sytuacji pracownik, domagający się przywrócenia do pracy, nie traciłby prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ale przysługiwałoby ono w podstawowym wymiarze, o jakim mowa w art.47 k.p. Jak wskazano, „należy odróżnić to, co stanowiło należyte wykonywanie obowiązków przez pracownika i to co dotyczy działalności związkowej, to drugie nie powinno zdominować pierwszego, bo pracodawca zatrudnia przede wszystkim pracownika a nie związkowca”.

5. Podsumowanie

Ochrona działaczy związkowych jest uzasadniona i bezsprzecznie potrzebna, aby hamować czy też neutralizować niepożądane zachowania pracodawcy. Ma jednak na celu wyłącznie zagwarantowanie działaczowi pełnienie tej niezwykle ważnej społecznie funkcji. W żadnym razie nie może służyć bezpodstawnemu uprzywilejowaniu i ochronie pracownika, w sytuacjach w których naganne zachowanie pracownika uzasadnia rozwiązanie stosunku zatrudnienia, a jedynie objęcie go szczególną ochroną to uniemożliwia.

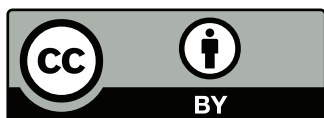
Niestety, jak pokazuje praktyka, ochrona związkowa nierzadko wykorzystywana jest tam, gdzie tak naprawdę nie powinna działać, bo w żadnej mierze nie jest powiązana z działalnością związkową, a ma jedynie uchronić daną osobę przed słusznymi konsekwencjami naruszeń pracowniczych. W związku z tym w każdym przypadku należy dokonać wnikliwej analizy całokształtu okoliczności sprawy i w zależności od wyników tej oceny uwzględnić roszczenia chronionego pracownika lub odmówić udzielenia ochrony pracownikowi i w konsekwencji nie uwzględnić tych roszczeń na podstawie art.8 k.p.

Bibliografia

- Baran Krzysztof, „Komentarz do ustawy o związkach zawodowych”, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. Krzysztof Baran. 23-265. Warszawa: Wolters Kluwer, 2019.
- Baran Krzysztof, „Normatywne gwarancje stabilizacji zatrudnienia działaczy związkowych” *Monitor Prawa Pracy*, nr 3 (2004):73-77.

34 w.powoł. II PK 208/12.

- Madej Marta, „Nadużycie prawa ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego”, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Zbigniew Hajn. 553-563. Warszawa: Wolters Kluwer, 2012.
- Maniewska Eliza, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*, red. Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska. 58-61. Warszawa: Wolters Kluwer, 2021.
- Sanetra Walerian, „Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy” *Prawo i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 3, (1993): 21-26.
- Wolak Grzegorz, „Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych a klauzule generalne z art.8 KP” *Monitor Prawa Pracy*, nr 2 (2015): 127-132.



This article is published under a Creative Commons Attribution 4.0 International license.

For guidelines on the permitted uses refer to

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>