

Najciekawsze
orzeczenia

Ochrona działacza nie jest bezwzględna

ROSZCZENIA

Całokształt okoliczności faktycznych, w tym także wskazane przyczyny wypowiedzenia, mogą uzasadniać oddalenie roszczenia pracownika, który jest chronionym działaczem związkowym, o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania. W szczególnie uzasadnionych przypadkach roszczenie pracownika może zostać oddalone nawet bez zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 19 kwietnia 2017 r. (I PK 221/16).

Stan faktyczny

Pracownica zawarła ze szkołą podstawową umowę o pracę na stanowisko głównej księgowej. Rada Miasta, na obszarze którego położona była szkoła powódki, uchwaliła z dniem 1 sierpnia 2012 r. utworzenie nowej jednostki organizacyjnej, mającej przejąć obsługę księgowo-finansową wszystkich jednostek oświatowych, których organem prowadzącym jest miasto. Według ustalonego harmonogramu, obowiązki księgowo-finansowe w szkole powódki miały zostać przejęte 1 sierpnia 2013 r. Do tego czasu stosunek pracy z powódką miał ulec rozwiązaniu.

Przez cały okres zatrudnienia pracownica nie była zrzeszona w organizacjach związkowych, mimo że w placówce działały dwa związki zawodowe. W grudniu 2012 r. wstąpiła jednak do związku zawodowego i na mocy uchwały została objęta ochroną w związku z pełnieniem funkcji przedstawiciela związku zawodowego w placówce. Z uwagi na zaplanowane zwolnienia, szkoła zwróciła się do związku zawodowego z prośbą o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownicą. Związek zawodowy odmówił wyrażenia zgody. Pomimo nieuzyskania zgody, 18 kwietnia 2013 r. wypowiedziano pracownicy stosunek pracy, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy. Od wypowiedzenia pracownica wniosła odwołanie, domagając się przywrócenia do pracy i wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Orzeczenia sądów

Sąd I instancji nie podzielił stanowiska zwolnionej pracownicy i oddalił powództwo w całości. W ocenie sądu, pracownica nadużyła gwarancji ochrony zatrudnienia, a takie zachowanie nie korzysta z przewidzianej ochrony jako obejście przepisów prawa. Sąd podkreślił, że pracownica aż 20 lat nie widziała potrzeby zapisania się do związku zawodowego. Decyzję o wstąpieniu podjęła dopiero w chwili „zagrożenia”, mając na celu wyłącznie zapewnienie trwałości zatrudnienia. Wyrok pracownica zaskarżyła w całości.

Sąd II instancji zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od szkoły na rzecz pracownicy odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, oddalając apelację powódki w pozostałym zakresie. Powodem zmiany wyroku było uznanie, iż ze względu na naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę pracownikom szczególnie chronionym, powództwo należało jednak częściowo uwzględnić. Zasądzenie odszkodowania w miejsce żądania pracownicy o przywrócenie do pracy było wyrazem uprawnień sądu do uwzględnienia roszczenia alternatywnego, w sytuacji gdy zgłoszone roszczenie okazuje się nieuzasadnione.

Pracownica wniosła skargę kasacyjną. Sąd Najwyższy podzielił stanowisko sądu II instancji. W uzasadnieniu podkreślił, iż jest możliwe, wbrew żądaniu pracownika, zasądzenie odszkodowania w miejsce dochodzonego przywrócenia do pracy, zwłaszcza mając na względzie społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa i zasady współżycia społecznego. Ochrona związkowa nie może być nieusprawiedliwionym społecznie i gospodarczo przywilejem, w związku z tym nie może mieć charakteru bezwzględnego. Roszczenie o przywrócenie do pracy chronionego w sposób szczególny pracownika nie może być uwzględniane automatycznie, bez uprzedniego zbadania konkretnego przypadku, w tym w szczególności przyczyn zwolnienia. Z kolei przyznanie odszkodowania w miejsce dochodzonego przywrócenia do pracy w tych konkretnych okolicznościach sprawy jest uzasadnione i sprawiedliwe.

Sąd Najwyższy jeszcze raz przypomniał, że ocena, czy w danej sytuacji doszło do naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa oraz zasad współżycia społecznego, leży w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. ©

*ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

radca prawny, partner kierujący Biurem Kancelarii Raczkowski
i Paruch w Katowicach

Komentowany wyrok porusza bardzo ważną dla pracodawców kwestię postępowania z pracownikami objętymi szczególną ochroną, w sytuacji, gdy dalsze kontynuowanie zatrudnienia jest niemożliwe z przyczyn obiektywnych.

W swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał cel ochrony związkowej, jakim jest zagwarantowanie działaczowi niezależności w wypełnianiu swojej funkcji. Wskazywał również, iż działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika, zwłaszcza w zakresie trwałości stosunku pracy. Z tego względu ochrona związkowa może zostać „przetłumaczona”, gdy korzystanie z niej jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej ochrony. Objęcie pracownika ochroną związkową po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do jego zwolnienia może zostać uznane za nadużycie prawa, gdy z okoliczności faktycznych danej sprawy wynika, iż nastąpiło to wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę. Co istotne, powołanie się na nadużycie prawa może być uzasadnione nie tylko w sytuacjach, w których pracownik dopuścił się ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych uzasadniających zwolnienie dyscyplinarne, ale również w przypadku zaistnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy z zwykłym trybie (tj. za wypowiedzeniem).

Warto również zwrócić uwagę, iż organy związkowe, podejmując decyzję w przedmiocie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z chronionym działaczem związkowym, powinny wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Jeżeli zarząd organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu, nadużyje swoich uprawnień i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, może to również stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (**wyrok SN z 14 maja 2014 r., II PK 202/13**). SN w wielu wyrokach podkreśla, że ochrona nie obejmuje działaczy związkowych ciężko naruszających obowiązki pracownicze. Komentowany wyrok jest istotny, bo przyczyny zwolnienia nie dotyczyły pracownika, czyli rozwiązanie umowy było przez niego niezawinione. Dziwi jednak brak konsekwencji SN – skoro uznał, że miało miejsce nadużycie prawa do ochrony, a przyczyny wypowiedzenia były uzasadnione, powinien oddać również roszczenie o odszkodowanie. ©