

## Ochrona zatrudnienia działaczy związkowych

Działacze związkowi są – z tytułu wykonywania swoich funkcji – szczególnie narażeni na konflikty z pracodawcami, które grożą im utratą pracy lub pogorszeniem jej warunków. Dlatego ustawodawca wprowadził specjalne przepisy mające na celu ochronę stałości ich zatrudnienia. Jednak korzystanie z tej ochrony wymaga spełnienia przez przedstawicieli związku zawodowego określonych w ustawie wymagań formalnych oraz respektowania zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego zgodnie z przeznaczeniem tych uprawnień.

Zakres ochrony działaczy związkowych określa art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych<sup>1</sup>, w myśl którego **pracodawca bez zgody zarządu** zakładowej organizacji związkowej nie może:

- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z 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;

- zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym wyżej mowa – **chyba że dopuszczają to odrębne przepisy.**

Zatem swoboda pracodawcy w kształtowaniu warunków pracy lub płacy oraz możliwości zwolnienia pracowników będących ww. działaczami związkowymi jest uzależniona od zgody odpowiedniego organu związkowego. Pracodawca chcąc otrzymać zgodę na wypowiedzenie stosunku pracy, jego rozwiązanie lub zmianę warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego ww. działaczem związkowym (np. przez obniżenie jego pensji) – musi się przed dokonaniem tych czynności zwrócić do właściwego organu związkowego na piśmie i uzasadnić swój zamiar.

### Przykład 1.

Jolanta J. była zatrudniona w spółce X, gdzie pełniła funkcje członka zarządu zakładowej organizacji związkowej. Była to jedyna organizacja w tym zakładzie pracy, która wskazała Jolantę J. jako osobę korzystającą z ochrony przez 2 lata. Mimo to pracodawca złożył jej wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia obniżając je o 270 zł. Pracodawca uczynił to bez wcześniejszego zwracania się do organizacji zakładowej w wyrażeniu zgody na taką zmianę warunków płacy Jolanty J. Po otrzymaniu tego wypowiedzenia Jolanta J. wystąpiła z powództwem do sądu pracy wnosząc o przywrócenie poprzednich warunków pracy. Sąd uwzględnił jej powództwo, gdyż pracodawca naruszył treść art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Organ związkowy powinien wówczas zająć stanowisko wobec informacji ze strony pracodawcy. **Brak jakiegokolwiek stanowiska organu związkowego nie może być uznawany za dorozumianą zgodę na wypowiedzenie lub roz-**

wiązanie umowy o pracę działacza związkowego. **Przeciw- nie – milczenie i brak reakcji oznacza brak zgody.** Potwierdził to Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 11 stycznia 1994 r. (I PZP 54/13<sup>2</sup>). Odmowa wyrażenia zgody jest dla pracodawcy wiążąca i uniemożliwia mu zgodne z prawem zwolnienie ww. działacza lub pogorszenie im warunków pracy.

### Kto korzysta z ochrony

Ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy albo pogorszeniem warunków pracy i płacy przysługuje tylko imiennie wskazanym członkom zarządu zakładowej organizacji lub innym pracownikom będącym członkami tej organizacji związkowej, którzy zostali upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. **Ochrona nie przysługuje z urzędu wszystkim członkom zarządu** organizacji związkowej. Upoważnienie może być udzielone w uchwale zarządu wskazującej tych pracowników jako osoby korzystające z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ww. ustawy. Tak też wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 września 2008 r. (I PK 47/08<sup>3</sup>) stwierdzając, że dla objęcia wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych ochroną stosunku pracy pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej, lecz niebędącego członkiem jej zarządu, wystarczające jest imienne wskazanie tego pracownika w uchwale zarządu, jeśli zawiera ona upoważnienie dla tego pracownika do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy albo wobec organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

Od podjęcia uchwały przez zarząd organizacji związkowej uzależnione jest powstanie prawa do ochrony wskazanej w tym przepisie. Brak uchwały oznacza brak szczególnej ochrony członka zarządu zakładowej organizacji związkowej czy też innych osób wskazanych w cytowanym przepisie. Dla zapewnienia działaczowi związkowemu ochrony nie jest wystarczające samo imienne

<sup>1</sup> DzU z 2001 r., nr 79, poz. 854 ze zm.

<sup>2</sup> PZS z 1994 nr 4 s. 64.

<sup>3</sup> OSNP 2010/3-4/35.



wskazanie pracodawcy na piśmie pracowników korzystających z tej ochrony dokonane zgodnie § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu<sup>4</sup>.

Przywołany § 2 ust. 1 tego rozporządzenia stanowi bowiem wprost o pracownikach, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, a więc wyszczególnionych imiennie w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej. Nadto rozporządzenie to jako akt wykonawczy do ww. ustawy o związkach zawodowych reguluje jedynie kwestie techniczne dotyczące formy przekazywania pracodawcy informacji o pracownikach podlegających ochronie, wskazując, iż powinno to nastąpić na piśmie.

#### Przykład 2

Alicja S. została wybrana do zarządu zakładowej organizacji związkowej. Zarząd poinformował pracodawcę o nowym składzie zarządu. Po upływie 3 miesięcy pracodawca postanowił wypowiedzieć umowę o pracę Alicji S. z powodu jej niedyspozycyjności. Zawiadomił więc zakładową organizację związkową o takim zamiarze, wskazując też przyczynę planowanego wypowiedzenia. Związek zawodowy w odpowiedzi na to (na piśmie) ponownie zawiadomił pracodawcę, że Alicja S. jest członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Podał też, że nie wyraża zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę. Pracodawca mimo to wypowiedział umowę. Alicja S. złożyła odwołanie do Sądu pracy podnosząc, że pracodawca nie mógł z nią rozwiązać umowy o pracę bez zgody związku i dlatego należy ją powrócić do pracy. Sąd ustalił, że zarząd zakładowej organizacji związkowej, którego członkiem była Alicja S. nie podjął uchwały wymienionej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Wobec braku uchwały wskazującej imiennie osoby objęte ochroną wynikającą z ww. przepisu sąd uznał, że Alicja S. z tej ochrony nie korzysta, a wypowiedzenie było uzasadnione. Powództwo zostało oddalone.

Podobnie podnosił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2010 r. stwierdzając, że *wskazanie zamieszczone w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych oznacza podjęcie stosownej uchwały, natomiast wskazanie z § 2 rozporządzenia z dnia 16 czerwca 2003 r. oznacza informację*.

Sąd Najwyższy zaznaczył również, że ustawa o związkach zawodowych normuje kwestie zasadnicze, tj. kwestie podmiotu uprawnionego do objęcia gwarancją zatrudnienia działaczy związkowych oraz formę tej czynności wymagając, by dokonał tego aktu zarząd zakładowej organizacji związkowej uchwałą, w której imiennie przedstawi osoby podlegające ochronie.

Zatem wskazanie w trybie określonym w ww. rozporządzeniu nie stanowi samoistnej podstawy powstania prawa do ochrony zatrudnienia działaczy związkowych. Nie ma przy tym znaczenia, że zakładowa organizacja związkowa nie ma obowiązku przekazywania pracodawcy uchwały dotyczącej wskazania osób korzystających ze szczególnej ochrony zatrudnienia, bowiem istotne jest, aby taka uchwała faktycznie została przez zarząd organizacji podjęta. Może mieć to istotne znaczenie zwłaszcza wówczas, gdy pracodawca kwestionuje fakt korzystania przez pracownika ze szczególnej ochrony zatrudnienia.

### Limity chronionych

Z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ww. ustawy korzystają działacze w liczbie określonej w ust. 3 tego przepisu, który różnicuje liczbę chronionych działaczy w zależności od tego, czy dany związek ma charakter organizacji reprezentatywnej, czy nie. Zgodnie z art. 241<sup>25a</sup> k.p. – organizacją reprezentatywną jest organizacja związkowa: • będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej pięćset tysięcy pracowników, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub • zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Gdy żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia tych wymogów, reprezentatywną jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

Jeśli organizacja spełnia te warunki, to wówczas może wskazać jako chronionych najwyżej tylu pracowników, ile osób stanowi kadrę kierowniczą zakładu pracy. Alternatywny sposób określa art. 32 ust. 4 ww. ustawy odnoszący liczbę chronionych działaczy organizacji reprezentatywnych do liczebności organizacji związkowej. Gdy zaś organizacja związkowa nie ma charakteru reprezentatywnego – ochrona przysługuje tylko jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji.

Osoby zaliczane do kadry kierowniczej to osoby kierujące jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo wchodzące w skład kolejalnego organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ust. 5). Będą to więc dyrektorzy i ich zastępcy w przedsiębiorstwach państwowych, członkowie zarządu spółek prawa handlowego oraz tzw. kadrowcy czy specjaliści ds. pracowniczych, przy czym pracodawca powinien wskazać związkowi zawodowemu liczbę osób stanowiących kadrę kierowniczą – zgodnie z § 1 ust. 2 ww. rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r.

Jeżeli organizacja związkowa zdecyduje się na wybranie metody ustalania liczby chronionych działaczy w odniesieniu do swojej liczebności, to wówczas należy sięgnąć do treści art. 32 ust. 4, według którego zarząd reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo po jednym pracowniku: • na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków; • na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków; • na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków; • na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków; • na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.

Zatem im więcej członków ma dana zakładowa organizacja związkowa, tym większa liczba jej działaczy będzie mogła korzystać z ochrony.

<sup>4</sup> DzU nr 108, poz. 1013.



Jeżeli zarząd zakładowej organizacji związkowej zachowa się biernie i nie wskaże żadnych osób, które mają korzystać z ochrony zatrudnienia, to zaniechanie takie spowoduje ograniczenie ochrony do jednej osoby kierującej związkiem lub komitetem założycielskim w zakładzie pracy (art. 32 ust. 8 ww. ustawy).

Przekroczenie przysługującego danej organizacji związkowej limitu pracowników szczególnie chronionych oznacza, że w ogóle nie dokonano zgłoszenia tych pracowników. Taki wniosek wynika z wyroku Sąd Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r. (II PK 367/09), gdzie wyraźnie stwierdzono, że imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega wzmożonej ochronie, w liczbie większej niż przewidziana w art. 32 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, oznacza niedokonanie takiego wskazania w rozumieniu art. 32 ust. 8 tej ustawy.

Taka wykładania skutkuje uznaniem, że ze szczególnej ochrony zatrudnienia korzysta jedynie przewodniczący zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczący komitetu założycielskiego. Każda organizacja związkowa powinna zatem ze szczególną dokładnością policzyć swoich członków.

#### Przykład 3

Zarząd związku zawodowego „Murarze 2000” wskazał imiennie 4 osoby jako korzystające z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o zw. zaw., mimo że przysługujący mu limit osób chronionych wynosił 3 osoby. Pracodawca uznał, że szczególna ochrona nie przysługuje wszystkim tym osobom, a jedynie przewodniczącemu związku zawodowego i następnie po przeprowadzeniu konsultacji związkowej wypowiedział jednej ze wskazanych osób umowę o pracę. Osoba ta wystąpiła do sądu z roszczeniem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne wskazując, że pracodawca nie uzyskał zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nią umowy o pracę. Sąd oddalił powództwo, gdyż wobec przekroczenia przez związek zawodowy w piśmie do pracodawcy liczby pracowników, którzy korzystają ze szczególnej ochrony związkowej, należy uznać, że w ogóle nie dokonano takiego wskazania, co powoduje, że z ochrony w okresie do dokonania wskazania korzysta tylko przewodniczący związku.

### Czas trwania ochrony

Ochrona wskazanego związkowca przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu i po jego upływie – dodatkowo przez połowę okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Zatem działacze związkowi wchodzący w skład zarządu sami określają czas, przez który wskazane przez nich osoby będą podlegać ochronie. Nie ma żadnych ograniczeń ustawowych.

Ochrona członków komitetu założycielskiego jest krótsza, gdyż przysługuje przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej i służy nie więcej niż trzem pracownikom imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.

Ochrona stosunku pracy przysługuje też pracownikowi pełniącemu z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającemu u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ochrona ta obejmuje okres tego urlopu lub zwolnienia oraz rok po upływie tego okresu.

### Ochrona w warunkach szczególnych

Omawiane przepisy odnoszą się do tzw. sytuacji normalnych. Ale firma może się też znaleźć w sytuacji szczególnej, np. konieczności dokonania zwolnień grupowych, w stanie upadłości czy – nazwijmy to skrótowo – organizacyjno-związkowego nadużycia.

Pierwszy wyjątek od ochrony działaczy związkowych dotyczy sytuacji, gdy u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników następują zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników.

#### Zwolnienia grupowe

Wskazuje na to treść art. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU z 2003 r. nr 90, poz. 844), w myśl którego przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 k.p., z zastrzeżeniem ust. 2–4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

Zasadą jest, że przy zwolnieniach grupowych nie stosuje się też ochrony działaczy związkowych wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Jednak wobec pracowników będących członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej lub będących członkami zakładowej organizacji związkowej, upoważnionymi do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w okresie objęcia ich szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, pracodawca może jedynie zastosować wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy i zaproponować im inne stanowiska czy wynagrodzenia.

W razie wypowiedzenia chronionym działaczom warunków pracy lub płacy, które spowoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom tym przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z kodeksu pracy. Zasady obliczania tego dodatku określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r.<sup>5</sup>

#### Przykład 4

Adam Z. był zatrudniony w spółce X, gdzie pełnił funkcję członka zarządu zakładowej organizacji związkowej i został wskazany przez zarząd jako osoba korzystająca z ochrony przez okres 2 lat. Pracodawca w czasie zwolnienia grupowego złożył Adamowi Z. wypowiedzenie zmieniające warunki jego umowy o pracę w części dotyczącej zmiany wynagrodzenia z godzinowego na akordowe. Pracodawca uczynił to bez wcześniejszego zwracania się do organizacji zakładowej o wyrażenie zgody na taką zmianę warunków płacy. Adam Z. odmówił przyjęcia nowych warunków płacy i po upływie okresu wypowiedzenia jego umowa o pracę uległa rozwiązaniu. Adam Z. wystąpił z powództwem do sądu pracy wnosząc o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach, wskazał, że pracodawca naruszył art. 32 ust. 1 ustawy o zw. zaw. Sąd oddalił powództwo, gdyż pracodawca działał zgodnie z art. 5 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

<sup>5</sup> DzU nr 62, poz. 289 ze zm.



Ograniczenie szczególnej ochrony zatrudnienia tych pracowników jest zatem bardzo nieznaczne. Jeżeli jednak działacz związkowy nie przyjmie zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy, to jego umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia. Tak też wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r. (I PKN 116/99<sup>6</sup>) podnosząc, że *odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy (art. 42 § 3 zdanie pierwsze k.p.) powoduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia, niezależnie od intencji pracownika*. W takiej sytuacji może więc dojść do rozwiązania umowy o pracę również z działaczem związkowym, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie.

### Upadłość

Drugie istotne ograniczenie ochrony działaczy związkowych zachodzi w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy. Zgodnie bowiem z art. 41<sup>1</sup> § 1, w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy **nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Przepis art. 41<sup>1</sup> § 1 wprowadza więc całkowite uchylenie ochrony związkowców wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych**.

Trzeba jednak pamiętać, że przepis art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p., wyłączający ochronę pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, ma zastosowanie tylko w razie ogłoszenia upadłości likwidacyjnej (art. 15 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze) i nie ma zastosowania przy upadłości układowej (art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze). Tak też wskazywał SN w uchwale z dnia 16 marca 2010 r. – I PZP 2/10<sup>7</sup>.

### Nadużycie prawa związkowego

W orzecnictwie sądowym zwrócono uwagę, że ochrona zatrudnienia działaczy związkowych nie może służyć celom sprzecznym z przeznaczeniem przepisów o związkach zawodowych oraz z zasadami współżycia społecznego. Przykładem nadużycia ochrony związkowej może być założenie przez pracowników związku zawodowego tylko w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Takie zachowanie stanowi nadużycie wolności związkowej i prowadzi do oceny, że roszczenie pracownika żądającego przywrócenia do pracy, który w ten sposób uzyskał szczególną ochronę z mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie podlega ochronie. Tak też podnosił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 lutego 1997 r. (I PKN 17/97<sup>8</sup>).

Sąd Najwyższy rozstrzygnął tym wyrokiem dość istotny problem, a mianowicie – co ma pierwszeństwo, czy literalne brzmienie art. 32, który daje ochronę działaczom związkowym niezależnie od tego, kiedy i w jakim celu założyli związek zawodowy, czy też wykładania celowościowa tego przepisu, z której wynika, że ma on chronić tych działaczy związkowych, którzy faktycznie podjęli się tej działalności w celu ochrony praw oraz interesów zawodowych i socjalnych pracowników.

W rozpatrywanej konkretnej sytuacji pracownicy już po wręczeniu im wypowiedzeń stworzyli związek zawodowy chcąc chronić się przed utratą pracy, a następnie złożyli powództwa o przywrócenie do pracy. Sąd Najwyższy słusznie uznał, że takie działanie pozostaje w sprzeczności

z celem art. 32 i jest nadużyciem prawa, które z mocy art. 8 k.p. nie może podlegać ochronie prawnej. Zatem, mimo że pracownicy ci formalnie objęci byli ochroną wynikającą z art. 32, to jednak pracodawca mógł skutecznie wypowiedzieć im umowy o pracę, bez zgody zarządu powołanego przez nich związku, nie naruszając przez to prawa. Natomiast ich żądania przywrócenia do pracy wynikające z uprawnień zawartych w art. 32 i art. 45 k.p., jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tych przepisów, nie zasługują na uwzględnienie.

W zbliżony sposób wypowiadał się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 marca 2005 r. (I PK 263/04<sup>9</sup>) stwierdzając, że *ochrona przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie przysługuje pracownikowi, który podjął działalność związkową jedynie w celu uzyskania tej ochrony. Funkcją powołanego przepisu jest zabezpieczenie działacza związkowego przed ewentualnymi represjami ze strony pracodawcy za działalność podejmowaną w interesie członków związku, a nie własnym*.

### Rażące naruszenie obowiązków pracowniczych

W praktyce zdarzają się również sytuacje, w których pracownik będący chronionym działaczem związkowym dopuszcza się rażącego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych, a mimo to zarząd zakładowej organizacji związkowej odmawia wyrażenia zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy. Powstaje wówczas problem, czy w konkretnej sytuacji należy uznać za decydującą treść przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, czy też zasady współżycia społecznego przemawiające przeciwko takiej ochronie pracownika, który ewidentnie nie wywiązuje się ze swoich obowiązków lub działa na szkodę swojego pracodawcy.

Dylemat ten rozwiązywał Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 13 maja 1998 r. (I PKN 106/98<sup>10</sup>) podnosząc, że *zastosowanie art. 8 k.p. wobec pracownika pełniącego funkcję w zakładowej organizacji związkowej, który rażąco naruszył podstawowe obowiązki pracownicze i z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. z naruszeniem prawa, oznacza, że w miejsce żądanego przywrócenia do pracy możliwe jest na podstawie art. 47<sup>1</sup> § 2 k.p.c. zasądzenie odszkodowania przewidzianego w art. 56 k.p.*

Nieuzasadnione byłoby zatem przywrócenie do pracy działacza związkowego np. notorycznie nadużywającego alkoholu i pod jego wpływem wygłaszającego obraźliwe uwagi pod adresem swych przełożonych i współpracowników. Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych nie jest bowiem celem samym w sobie i nie może być wykorzystywana w sposób całkowicie dowolny, lecz powinna służyć ochronie tych działaczy tylko przed ponoszeniem negatywnych konsekwencji wykonywania swych funkcji związkowych. Natomiast nie może mieć ona zastosowania w razie rażącego naruszenia przez nich obowiązków pracowniczych.

Ponadto przepis art. 8 k.p. daje podstawę do oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy działacza związkowego zwolnionego z pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mimo sprzeciwu zarządu organizacji związkowej, jeżeli wobec drastycznie nagannego zachowania się pracownika na forum publicznym uwzględnienie jego żądania nawet w ograniczonym zakresie (zasądzenie odszkodowania) godziłoby w elementarne zasady przyzwoitości.

<sup>6</sup> OSNP 2000/17/645.

<sup>7</sup> OSNP 2011/7-8/97.

<sup>8</sup> OSNAP 1997/21/416.

<sup>9</sup> „Monitor Prawny” 2005/10/1.

<sup>10</sup> OSNAP 1999/10/336.

