



Sygn. akt II PK 24/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiryło (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. B.

przeciwko Akademii [...]

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 października 2013 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 12 października 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 czerwca 2012 r. Sąd Rejonowy przywrócił K. B. do pracy w Akademii [...] na poprzednich warunkach pracy i płacy. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powód jest zatrudniony w pozwanej Akademii od dnia 13 października 1986 r., ostatnio na stanowisku kierownika Sekcji [...]. Zajmując to stanowisko powód nie mógł podejmować decyzji bez konsultacji z pracodawcą, a realizując swoje obowiązki występował w imieniu Rektora. W dniu 16 marca 2011 r. ukonstytuował się u strony pozwanej Komitet Założycielski Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80”, który reprezentują: powód, A. K. i A. M. Pismem z dnia 19 kwietnia 2011 r. Rektor pozwanej Akademii zawiadomił Komitet Założycielski o zamiarze wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków pracy. W podpisany przez powoda piśmie z dnia 20 kwietnia 2011 r. Komitet poinformował, że nie wyraża na powyższe zgody. W dniu 9 maja 2011 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy w zakresie zajmowanego stanowiska, proponując mu od dnia 1 września 2011 r. stanowisko kierownika Biura [...]. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał rozpoczęcie przez powoda działalności związkowej, co może prowadzić do konfliktu interesów i powoduje utratę zaufania pracodawcy, niezbędnego do zajmowania się sprawami pracowniczymi. Od dnia 10 maja 2011 r. powierzono powodowi obowiązki kierownika Biura [...]. W strukturze organizacyjnej strony pozwanej nie występuje stanowisko kierownicze identyczne lub bardzo zbliżone do stanowiska dotychczas zajmowanego przez powoda.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że co prawda pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, tj. art. 38 k.p. i art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), zaproponowane powodowi stanowisko pracy odpowiadało jego kwalifikacjom, a w wyniku wypowiedzenia zmieniającego nie doszło do pogorszenia warunków pracy powoda, to jednak wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie była ani konkretna i rzeczywista w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., ani zasadna. Naruszała bowiem art. 18^{3a} k.p. oraz 3 i art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych, miała charakter

hipotetyczny i niepotwierdzony oraz dotyczyła bliżej nieokreślonego zdarzenia, które miałyby - według pracodawcy - zaistnieć w przyszłości. Funkcja powoda w związku zawodowym nie kolidowała z zajmowanym przez niego stanowiskiem pracy ani pracami komisji socjalnej. Sąd Rejonowy wskazał, że przepisy Kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych, statut działającej w pozwanej Akademii organizacji związkowej „Sierpień 80” oraz regulamin strony pozwanej nie zakazują pełnienia funkcji w związku zawodowym kierownikowi sekcji kadr i spraw socjalnych. Również art. 128 § 2 pkt 2 k.p., definiując pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, nie przypisuje takiej roli kierownikowi działu kadr i spraw socjalnych. W rezultacie dokonane powodowi wypowiedzenie zmieniające należało uznać za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

W uwzględnieniu apelacji strony pozwanej, wyrokiem z dnia 12 sierpnia 2012 r. Sąd Okręgowy zmienił powyższy wyrok i oddalił powództwo.

Sąd odwoławczy przyjął za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji, jednakże dokonał częściowo ich odmiennej oceny prawnej.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia warunków pracy była należycie skonkretyzowana i spełniała wymagania wynikające z art. 30 § 4 k.p. Odnośnie do zasadności przyczyny wypowiedzenia Sąd ten wskazał, że konflikt interesów między funkcją przewodniczącego związku zawodowego a stanowiskiem kierownika sekcji kadr i spraw socjalnych jest oczywisty. Wskazują na to zadania związku zawodowego określone w art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w myśl którego związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Te zadania należy przeciwstawić zadaniom powoda jako kierownika sekcji kadr i spraw socjalnych. Co prawda powód nie podejmował czynności z zakresu prawa pracy samodzielnie, ale działał w imieniu pracodawcy i konsultował z Rektorem każdą decyzję, jednakże - zgodnie z zakresem czynności - miał obowiązek realizować politykę kadrową władz uczelni, co jest typowym obowiązkiem sekcji kadr każdego pracodawcy. Tylko to wystarczy do oceny, że między zadaniami realizowanymi przez przewodniczącego związku zawodowego i szefa sekcji kadr zachodzi konflikt interesów. Konflikt ten uzasadnia wniosek o utracie przez pracodawcę zaufania niezbędnego do

piastowania kierowniczego stanowiska. W ocenie Sądu Okręgowego, w sprawie nie ma znaczenia okoliczność, czy wystąpiły wcześniej przesłanki utraty przez pracodawcę zaufania do powoda i w jaki sposób realizował on dotychczas nałożone obowiązki. Istotna jest bowiem ocena w tym zakresie od momentu założenia przez powoda związku zawodowego i pełnienia w nim funkcji przewodniczącego zarządu. Ta nowa sytuacja zmieniła ocenę pracodawcy co do możliwości dalszej współpracy na dotychczas zajmowanym przez powoda stanowisku. Ocena, czy pracodawca w okolicznościach sprawy mógł utracić zaufanie do powoda w związku z podjęciem przez niego działalności związkowej i pełnieniem funkcji przewodniczącego zarządu związku zawodowego, jest zagadnieniem prawnym wykładni klauzuli generalnej uzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zamieszczonej w art. 45 § 1 k.p., na co wskazuje Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 315/11. Dokonując takiej wykładni Sąd Okręgowy uznał, że strona pozwana miała uzasadnione podstawy do wypowiedzenia powodowi warunków pracy, a w rezultacie dokonane mu wypowiedzenie zmieniające nie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do nienaruszenia przez pracodawcę przy dokonaniu powodowi wypowiedzenia warunków pracy art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych. W ocenie Sądu odwoławczego, zaproponowane powodowi stanowisko kierownika Biura [...] odpowiada posiadanym przez niego kwalifikacjom, gdyż w początkowym okresie zatrudnienia zajmował się on sprawami wyposażenia uczelni oraz jest równorzędne z dotychczas zajmowanym przez powoda stanowiskiem kierownika Sekcji [...]. Zdaniem Sądu drugiej instancji, dokonane wypowiedzenie nie narusza również obowiązujących zasad prawnych i obowiązków wynikających zarówno z Kodeksu pracy (art. 8 i art. 18^{3a} § 1 k.p.) jak i ustawy o związkach zawodowych w zakresie dyskryminacji z powodu przynależności związkowej (art. 35 tej ustawy). Po pierwsze - nie można mówić o nierównym traktowaniu powoda, skoro żaden inny pracownik strony pozwanej nie znajduje się w porównywalnej sytuacji; po drugie - zarzut dyskryminacji jest chybiony, gdyż poza dokonaniem wypowiedzeniem zmieniającym pracodawca nie podjął żadnych czynności świadczących o

dyskryminacji w związku z przynależnością powoda do związku zawodowego, a wypowiedzenie zostało złożone zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy i nie pogorszyło warunków zatrudnienia i wynagrodzenia powoda. To powód, mimo istnienia w zakładzie pracy dwóch związków zawodowych, podjął decyzję o utworzeniu nowego związku i postawił pracodawcę w sytuacji, która nie zezwalała na dalsze zatrudnianie powoda na dotychczas zajmowanym stanowisku, gdyż - obiektywnie rzecz oceniając z punktu widzenia pracodawcy - nie dawała gwarancji, że powód będzie realizował politykę kadrową pracodawcy z należyтым zaangażowaniem i jako specjalista z zakresu spraw pracowniczych będzie doradzał pracodawcy w granicach obowiązującego prawa, ale z uwzględnieniem przede wszystkim jego interesów.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 30 § 4 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu pracodawcy jest rzeczywista i należycie skonkretyzowana, podczas gdy przyczyna ta ma charakter nierzeczywisty i hipotetyczny, w szczególności z uwagi na fakt, że nigdy nie zaistniała, a złożone oświadczenie o wypowiedzeniu wiązało się z ukonstytuowaniem u strony pozwanej organizacji związkowej, a ponadto składa się z dwóch elementów: pierwszy to - „rozpoczęcie działalności związkowej, co może prowadzić do konfliktów interesów”, drugi to - „utrata zaufania pracodawcy”, przy czym druga z przyczyn jest konsekwencją pierwszej, co pominął w całości Sąd drugiej instancji, a rzekoma utrata zaufania nie zaistniała, bowiem brak było sytuacji powodujących konflikt interesów pomiędzy zajmowanym przez powoda stanowiskiem i pełnioną funkcją związkową; 2) art. 45 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy było uzasadnione, gdyż nie jest możliwe zajmowanie stanowiska kierownika sekcji kadr i spraw socjalnych i piastowanie funkcji przewodniczącego związku zawodowego, a honorowanie takiego stanu rzeczy powoduje utratę zaufania do pracownika, podczas gdy nie zaistniały przesłanki uzasadniające ziszczenie się przyczyny utraty zaufania wobec pracownika, a przyjęta przyczyna wypowiedzenia z uwagi na hipotetyczny i nierzeczywisty charakter jest nieuzasadniona; 3) art. 3 ustawy o związkach zawodowych, przez jego niezastosowanie, a w konsekwencji

doprowadzenie do sytuacji, że objęcie funkcji przewodniczącego związku zawodowego przez powoda powoduje ujemne następstwa z powodu przynależności do związku zawodowego, co jest zakazane; 4) art. 32 ustawy o związkach zawodowych, przez przyjęcie, że zmiana warunków pracy dokonana powodowi nie stanowiła zmiany na niekorzyść pracownika; II. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie: 1) art. 386 § 1 k.p.c., przez uwzględnienie apelacji pomimo jej bezzasadności; 2) art. 385 k.p.c., przez jego niezastosowanie, mimo że apelacja była bezzasadna.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji strony pozwanej w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w niej zarzuty mogą być uznane za zasadne.

W pierwszym rzędzie bezpodstawne są zarzuty naruszenia przepisów postępowania w postaci art. 385 i art. 386 § 1 k.p.c. Przepisy te są adresowane do sądu drugiej instancji i przesadzają o tym, w jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna, bądź że powinna być uwzględniona. O ich naruszeniu mogłaby być zatem mowa jedynie wtedy, gdyby Sąd odwoławczy stwierdził, że apelacja jest niezasadna, a ją uwzględnił, czego skarżący nie zarzuca. Natomiast sąd drugiej instancji nie narusza art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c., jeżeli uwzględni apelację na podstawie oceny, że jest ona zasadna, niezależnie od twierdzenia strony, iż była bezzasadna. Ocena zasadności lub bezzasadności apelacji w istocie wiąże się z prawidłowym zastosowaniem innych przepisów postępowania lub prawa materialnego przez sąd drugiej instancji w danej sprawie. Zarzut obrazy art. 385 i art. 386 § 1 k.p.c. nie może być zatem skuteczny, jeżeli nie zostały jednocześnie (w związku z nim) podniesione naruszenia innych przepisów postępowania lub prawa materialnego prowadzące do wniosku, że sąd drugiej instancji błędnie ocenił zasadność apelacji (por. wyroki

Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2011 r., II PK 202/10, LEX nr 817516 oraz z dnia 21 lutego 2013 r., IV CSK 385/12, LEX nr 1311809 i powołane w nich orzeczenia).

Niezasadny jest również zarzut obrazy art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z tym przepisem (stosowanym odpowiednio przez art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy), w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Co prawda w postępowaniu sądowym pracodawca może skonkretyzować przyczynę wypowiedzenia sformułowaną w treści wypowiedzenia w sposób uogólniony wówczas, gdy wynika ona ze znanych pracownikowi wcześniej okoliczności, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego dokonanie mu wypowiedzenia umowy o pracę lub jej warunków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007, nr 5, s. 27). Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy. W

konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., to wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Przepis ten pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadnić wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i z tego względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W związku z tym, pomimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ta ostatnia powinna być dokonywana w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 k.p.

Niewątpliwie przyczyna wypowiedzenia skarżącemu warunków pracy została przez stronę pozwaną sformułowana w sposób dostatecznie jasny i konkretny - jako utrata zaufania niezbędnego do zajmowania się sprawami pracowniczymi spowodowana rozpoczęciem przez powoda działalności związkowej, co - w ocenie pracodawcy - może prowadzić do konfliktu interesów. Takie sformułowanie przyczyny wypowiedzenia spełnia wymagania co jego formy w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to czy okoliczność ta istotnie uzasadniała utratę zaufania i dokonanie wypowiedzenia, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo

w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (por. wyroki: z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 oraz z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875 i orzeczenia w nich powołane). W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów (zdarzeń), w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Jeżeli nawet w okolicznościach danej sprawy pracodawca może utracić zaufanie do pracownika, to nie oznacza to automatycznie, że zawsze i bezwzględnie będzie to uzasadniało dokonanie wypowiedzenia. Jest tak dlatego, że utrata zaufania do pracownika jako podstawa wypowiedzenia ma specyficzny, subiektywny charakter. Z tego względu w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto - aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por. wyrok z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723 i szeroko cytowane w nim wcześniejsze orzecznictwo).

Sąd drugiej instancji uznał, że w okolicznościach sprawy strona pozwana miała uzasadnione podstawy do utraty zaufania do powoda, gdyż „konflikt interesów pomiędzy stanowiskiem przewodniczącego związku zawodowego a stanowiskiem kierownika sekcji kadr i spraw socjalnych” jest oczywisty. Tymczasem

pozwana Akademia nie powołała się na taką podstawę utraty do powoda „zaufania niezbędnego do zajmowania się sprawami pracowniczymi”, ale jako taką okoliczność wskazała rozpoczęcie przez niego działalności związkowej, „co może prowadzić do konfliktu interesów”. Ze sformułowanej przyczyny wypowiedzenia wynika zatem, że podstawę utraty zaufania do powoda jako szefa komórki kadrowej stanowiło objęcie przez niego funkcji członka władz związkowych i związana z tym obawa o możliwość powstania w przyszłości konfliktu interesów pracodawcy i związku zawodowego, a inaczej mówiąc - konfliktu lojalności powoda wobec pracodawcy i organizacji związkowej.

Niewątpliwie związek zawodowy powołany jest do działania na rzecz i w interesie pracowników, a w ramach tej działalności jest niezależny od pracodawcy (art. 1 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych). Nie budzi również wątpliwości, że kierownik komórki kadr zobowiązany jest do realizowania polityki kadrowej pracodawcy i z tego punktu widzenia działania w jego interesie. Ponieważ z natury rzeczy reprezentant pracowników jest w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy, to sytuacja, w której szef kadr pełni jednocześnie funkcję związkową może uzasadniać obawę pracodawcy o możliwość nielojalnych zachowań pracownika i w rezultacie utratę zaufania do niego. Jednak taka utrata zaufania nie uzasadnia dokonania wypowiedzenia, jeżeli pracownikowi w okolicznościach danego przypadku nie można przypisać naganego zachowania. Z motywów zaskarżonego orzeczenia zdaje się wynikać, że Sąd drugiej instancji za takie naganne zachowanie powoda uznał utworzenie przez niego „nowego związku zawodowego”, pomimo działania u pracodawcy już dwóch innych związków, co - w ocenie tego Sądu - „obiektywnie rzecz oceniając z punktu widzenia pracodawcy nie daje gwarancji, iż powód będzie realizował politykę kadrową pracodawcy z należyтым zaangażowaniem” i z uwzględnieniem jego interesów. Nietrafnie Sąd odwoławczy powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 315/11 (OSNP 2013, nr 11, poz. 132), który zapadł w zupełnie innym stanie faktycznym oraz prawnym i w którym wyrażono pogląd, że podjęcie przez asystenta sędziego NSA aplikacji radcowskiej bez wcześniejszego uzgodnienia z pracodawcą i bez poinformowania przełożonych, mimo że formalnie wprost

niezakazane, przede wszystkim jest sprzeczne z obowiązkami asystenta sędziego NSA i uzasadnia utratę zaufania pracodawcy do pracownika.

Przepisy ustawy o związkach zawodowych nie wyłączają prawa do tworzenia i przynależności do związków zawodowych oraz pełnienia w nich funkcji związkowych jakiegokolwiek grupy pracowników z uwagi na podstawę ich zatrudnienia oraz rodzaj i charakter wykonywanej przez nich pracy (art. 2 ust. 1). Z tego względu w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie kwestionuje się, że prawo to przysługuje także pracownikom należącym do osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (por. np. wyrok z dnia 10 kwietnia 1997 r., I PKN 88/97, OSNAPiUS 1998, nr 1, poz. 10). Wynika to również jasno z art. 3 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej; w szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika. Oznacza to, że przynależność związkowa (lub jej brak) oraz piastowanie funkcji związkowej same przez się nie mogą negatywnie rzutować na status pracownika w zakładzie pracy i uzasadniać wypowiedzenia mu stosunku pracy lub warunków umowy o pracę.

Niewątpliwie każdy pracownik, w tym działacz związkowy, jest zobowiązany do zachowania lojalności wobec pracodawcy. Nie budzi również wątpliwości, że zaufanie pracodawcy ma istotne znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, w szczególności związanych z prowadzeniem spraw kadrowych, a utrata zaufania koniecznego ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, która powoduje niemożność jego dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Jest tak jednak wówczas, gdy utrata zaufania nie jest wynikiem subiektywnych ocen, uprzedzeń lub obaw, ale znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz wynika z obiektywnie naganego zachowania pracownika, za które nie może być uznane ani samo „rozpoczęcie działalności związkowej”, ani zdarzenia i zachowania hipotetyczne, które w związku z podjęciem takiej działalności teoretycznie mogą (ale nie muszą) mieć miejsce w przyszłości. Z tego względu Sąd drugiej instancji niezasadnie nie przypisał żadnego znaczenia

okoliczności, czy jakiegokolwiek zachowania skarżącego przed wypowiedzeniem mu warunków pracy w zakresie zajmowanego stanowiska mogły być uznane za przejaw nielojalności wobec pracodawcy i z chwilą objęcia przez powoda funkcji związkowej - za obiektywną podstawę utraty zaufania pracodawcy uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., w szczególności gdy się uwzględni, że - jak wynika z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia - czynności skarżącego w istocie sprowadzały się do wykonywania poleceń rektora Akademii i miały charakter techniczny, zaś zastrzeżone dla pracodawcy dane posiadała również pracownica podległej powodowi komórki kadrowej, pełniąca funkcję związkową w innej organizacji związkowej.

Zasadny jest również zarzut naruszenia art. 32 ustawy o związkach zawodowych, przy czym z uzasadnienia tego zarzutu wynika, że skarżącemu chodzi o obrazę wymienionego przepisu przez uznanie, iż dokonana przez pracodawcę zmiana warunków pracy nie stanowiła zmiany na niekorzyść powoda. Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 2 i ust. 7 powołanej ustawy pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika objętego ochroną związkową. Pojęcie zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika jest kategorią inną niż wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w trybie art. 42 k.p. Co prawda obie podlegają ocenie z punktu widzenia treści propozycji złożonych przez pracodawcę, ale o ile w art. 42 k.p. chodzi o ocenę zasadności wypowiedzenia zmieniającego, w tym przy uwzględnieniu posiadanych przez pracownika kwalifikacji, o tyle w art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych - o niepogorszenie dotychczasowych warunków pracy i płacy pracownika, bo tylko w takim wypadku pracodawca zwolniony jest z obowiązku uzyskania zgody władz związkowych na dokonanie zmiany tych warunków i nie można mu skutecznie postawić zarzutu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Sąd drugiej instancji uznał, że dokonane skarżącemu wypowiedzenie nie zmieniało dotychczasowych warunków pracy na jego niekorzyść, gdyż zaproponowane mu stanowisko kierownika Biura [...] jest stanowiskiem równorzędnym z dotychczas zajmowanym i odpowiada posiadanym przez powoda

kwalifikacjom z racji zajmowania się „sprawami wyposażenia uczelni” w początkowym okresie zatrudnienia. Tymczasem okoliczności te, o ile mogłyby stanowić podstawę oceny zasadności wypowiedzenia zmieniającego, nie są wystarczające dla przyjęcia, że zmiana warunków pracy w zakresie zajmowanego przez powoda stanowiska nie była zmianą na jego niekorzyść, a więc nie pogarszała warunków dotychczasowych. Dokonanie takiej oceny powinno bowiem zostać poprzedzone wyjaśnieniem innych jeszcze przesłanek, w tym wskazywanych przez skarżącego, a odnoszących się do obniżenia jego prestiżu i pozycji w zakładzie pracy, poczucia większej stabilizacji zawodowej na dotychczas zajmowanym stanowisku związanej z obawą o tymczasowość nowoutworzonej jednostki organizacyjnej i możliwość likwidacji stanowiska jej kierownika, czy wreszcie konieczności organizowania nowej jednostki, co - jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń - łączyło się z potrzebą zapoznania się przez powoda z zupełnie nową tematyką i to w sytuacji, gdy stanowisko związane z kierowaniem sprawami pracowniczymi zajmował on od 1 marca 2000 r.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.