



Sygn. akt II PK 312/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa H.S.

przeciwko C. w I.

o przywrócenie do pracy, uchylenie kary nagany i kary upomnienia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 stycznia 2016 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 22 maja 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 4 i przekazuje sprawę
w tym zakresie Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania
i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód H. S. wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach w pozwanej C. oraz o uchylenia kary upomnienia z dnia 22 sierpnia 2012 r. i kary nagany z dnia 5 października 2012 r.

Sąd Rejonowy w I. wyrokiem z dnia 10 października 2013 r. przywrócił powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach i uchylił karę upomnienia z dnia 22 sierpnia 2012r., a w pozostałej części oddalił powództwo i orzekł o kosztach procesu. Natomiast Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 22 maja 2014 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie 1 i 4 w ten sposób, że oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i nie obciążył pozwanej kosztami zastępstwa procesowego w tym zakresie (pkt 1); zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że oddalił powództwo o uchylenie kary upomnienia (pkt 2); oddalił apelację powoda (pkt 3) i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 390 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania (pkt 4).

W sprawie ustalono, że prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w I. z dnia 8 grudnia 2011 r. przywrócono powoda do pracy na poprzednich warunkach u pozwanej C. Wydział, w którym powód był wcześniej zatrudniony, został jednak zlikwidowany. Pracodawca zaproponował powodowi stanowisko maszynisty chłodniczego, gdyż powód posiadał kwalifikacje do wykonywania pracy na takim stanowisku. Strony wspólnie postanowiły, że przed umożliwieniem powodowi pracy na tym stanowisku, musi on nabyć doświadczenie praktyczne i w tym celu wyznaczono osobę mającą przeprowadzić praktyczne szkolenie powoda. Termin zakończenia przez powoda szkolenia przedłużał się, powód kilkakrotnie oświadczył, że nie czuje się gotowy do podjęcia pracy na tym stanowisku. W tych okolicznościach pozwany złożył powodowi wypowiedzenie zmieniające.

Sąd Rejonowy uznał za udowodniony fakt, że przyczyny wypowiedzenia w postaci oświadczeń powoda, że nie jest jeszcze wyszkolony, aby samodzielnie pracować jako maszynista chłodniczy, miały miejsce. Jednocześnie Sąd ten uznał za nieudowodniony fakt naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych w zakresie trwania wspomnianego szkolenia, gdyż pozwana, szkoląc pracownika w zakresie umiejętności pracy na określonym stanowisku, powinna opracować program i oznaczyć czas szkolenia zakończony sprawdzianem komisyjnym tych umiejętności. Przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, że pozwana nie opracowała zasad szkolenia pracowników na stanowisku maszynisty chłodniczego. Szkolenie powinno przebiegać w czasie z góry określonym, względnie z pewnymi jego modyfikacjami i powinno być zakończone egzaminem

lub innym sposobem sprawdzenia umiejętności – przykładowo przez zespół wyznaczonych pracowników, ale bez udziału w zespole osoby szkolącej. Stworzyłoby to obiektywną możliwość sprawdzenia nabytych przez pracownika umiejętności i stwierdzenia, czy pracownik jest dostatecznie wyszkolony i może pracować samodzielnie. W ocenie Sądu, pozwana w tym zakresie zachowała się nieracjonalnie. Początkowo wyznaczono powodowi termin szkolenia w wymiarze 3 miesięcy, a następnie - przyjmując sugestie powoda, by oznaczyć ten termin w dniach roboczych - wyznaczyła na szkolenie 30 dni roboczych. Nieracjonalne było po stronie pozwanej to, że pracodawca pytał zarówno powoda, jak i osobę szkolącą, czy powód jest gotowy do samodzielnej pracy, otrzymując odpowiedzi negatywne. W domyśle można przyjąć, że pozytywna odpowiedź oznaczałaby pomyślnie zakończenie szkolenia. Niezrozumiałe jest wysłanie do powoda trzyosobowej delegacji z zapytaniem, czy jest on gotowy do samodzielnej pracy. Otrzymując ponownie odpowiedź negatywną przyjęto, że powód nie jest w stanie się wyszkolić i w konsekwencji wręczono mu wypowiedzenie zmieniające. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, opisane zachowanie powoda nie mogło stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Podanie więc jako przyczyny pogorszenia warunków pracy i płacy powoda przebiegu procesu szkolenia (któremu powód poddał się w zakresie i miejscu określonym przez pracodawcę), niezakończonych egzaminem, nie może oznaczać, że powód naruszył obowiązki pracownicze. Sąd Rejonowy nie rozstrzygając, czy Wydział Maszynowni Chłodniczej został ostatecznie zmodernizowany przez pracodawcę oraz czy stanowisko maszynisty chłodniczego nadal występuje, przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach. Przywracając powoda do pracy, Sąd miał dodatkowo na uwadze okoliczność, że wypowiedzenia zmieniającego dokonano z naruszeniem przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, tj. bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej.

W ocenie Sądu drugiej instancji, apelacja pozwanego pracodawcy od wyroku Sądu Rejonowego jest zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego orzeczenia przez oddalenie powództwa w zakresie przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach.

Motywuując swoje stanowisko w tej kwestii Sąd Okręgowy wskazał, że co prawda powód, jako przewodniczący Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”, korzystał z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych i pracodawca nie mógł bez zgody zarządu tej organizacji zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na jego niekorzyść (a tym niewątpliwie było powierzenie powodowi stanowiska pracy konserwatora terenów zewnętrznych w miejsce poprzedniego zajmowanego stanowiska maszynisty chłodniczego), jednak w tak ustalonym stanie faktycznym brak zgody organu związkowego na wypowiedzenie warunków pracy i płacy stanowiło nadużycie prawa i uzasadniało zastosowanie art. 8 k.p. Celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnieniu przez niego funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa w żadnym razie nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanej przez niego funkcji. W ocenie Sądu drugiej instancji, w przedmiotowej sprawie wystąpiły okoliczności przemawiające za zasadnością dokonanego powodowi wypowiedzenia zmieniającego. Fakt, że powód jest chronionym działaczem związkowym, nie może być pretekstem do traktowania go w sposób uprzywilejowany w stosunku do pozostałych pracowników. Pracodawca dołożył zaś starań, by umożliwić mu pracę na stanowisku maszynisty chłodniczego. Zachowanie powoda i złożone przez niego oświadczenie o braku gotowości do samodzielnego podjęcia zatrudnienia na tym stanowisku świadczyło zatem o lekceważącym podejściu do wykonywanej pracy i poleceń przełożonego oraz o nadużyciu przez niego ochrony związkowej. Nie bez znaczenia jest też okoliczność, że dział, w którym mieściło się stanowisko maszynisty chłodniczego, z uwagi na przeprowadzone przez pracodawcę zmiany technologiczne i innowacyjne, został zlikwidowany. Przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach nie było więc możliwe i oznaczałoby dokonanie powodowi kolejnego wypowiedzenia zmieniającego. Konkludując Sąd Okręgowy uznał za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenie pracownika do pracy w sytuacji, gdy zainteresowany nie może wykonywać dotychczasowego zatrudnienia, albowiem stanowisko, które zajmował,

zostało już zlikwidowane, a sam pracownik, pomimo zaproponowania mu przez pracodawcę pracy na innym stanowisku, uchyla się od jej podjęcia.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powoda w zakresie punktu 1 i 4. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 32 ustawy o związkach zawodowych, przez uznanie, że mimo tego, iż powód jako przewodniczący organizacji związkowej korzysta z ochrony wynikającej z przywołanego przepisu, to w sytuacji gdy zaproponowano mu stanowisko poniżej jego wykształcenia i doświadczenia zawodowego (konserwatora terenów zielonych), odmowa przyjęcia tego stanowiska jest nadużyciem prawa; 2/ art. 8 k.p., przez uznanie, że odmowa przyjęcia stanowiska pracy konserwatora terenów zielonych jest nadużyciem prawa, w tym naruszeniem zasad współżycia społecznego w sytuacji, gdy to pracodawca zaproponował stanowisko pracy poniżające powoda, niezgodne z jego wykształceniem i doświadczeniem zawodowym; 3/ art. 30 § 4 w związku z art. 45 k.p. i w związku z art. 42 k.p., przez przyjęcie, że wskazana przyczyna uzasadniająca wręczenie powodowi wypowiedzenie zmieniające jest prawdziwa i konkretna; 4/ art. 6 k.c., przez przyjęcie, że pracodawca udowodnił, iż zlikwidował wydział Maszynowni Chłodniczej, co uniemożliwia przywrócenie powoda na poprzednio zajmowane stanowisko. Ponadto skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania: 1/ art. 233 § 1 k.p.c., przez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału procesowego oraz dokonanie dowolnej a nie swobodnej jego oceny, z naruszeniem reguł logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, prowadzące do: ustalenia, że powód pełniąc funkcje przewodniczącego NSZZ „Solidarność” w sposób lekceważący podchodził do swoich obowiązków, w tym do przeszkolenia na stanowisku maszynisty chłodniczego (wypowiedzenie zmieniające datowane na lipiec 2011 r.), w sytuacji gdy powód znając zagrożenia na zajmowanym stanowisku, prosił pracodawcę o wszechstronne przeszkolenie i w sytuacji, gdy takie przeszkolenie odbył (odpowiednia liczba godzin umożliwiająca samodzielne wykonywanie pracy na stanowisku maszynisty chłodniczego), złożył stosowne pismo w sprawie możliwości wykonywania pracy; ustalenia wbrew zgromadzonemu materiałowi, że pozwany zlikwidował stanowiska maszynisty chłodniczego, w sytuacji gdy z

materiału dowodowego wynika, że nastąpiła modernizacja maszynowi, jednakże wbrew głośłownemu twierdzeniu pozwanego, nie jest ona bezobsługowa, ale wymaga obsługi - co przyznał sam pozwany słuchany jako strona w postępowaniu; ustalenie, że powód jako osoba uprawniona do reprezentacji związku zawodowego nadużyła prawa, w tym naruszyła art. 8 k.p., odmawiając przyjęcia nowych warunków pracy, w sytuacji gdy zaproponowano mu - jako osobie z wykształcenia elektryka a z przyuczenia u pozwanego maszynisty chłodniczego - stanowisko konserwatora terenów zielonych w Dziale Transportu i Handlu Artykułami Rolnymi, gdy tymczasem takie zachowanie pozwanego pracodawcy miało na celu poníženie powoda i dyskryminację jego osoby ze względu na działalność związkowa, bowiem było to kolejne zwolnienie powoda z pracy; 2/ art. 328 § 2 k.p.c., przez to, że uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji nie zawiera podstawowych elementów wynikających z przywołanego przepisu; zaskarżony skargą kasacyjną wyrok nie wskazuje w treści uzasadnienia, dlaczego Sąd drugiej instancji inaczej ocenił zgromadzony materiał dowody dokonując odmiennego rozstrzygnięcia, ponadto uzasadnienie nie zawiera omówienia zastosowanej podstawy dokonanego rozstrzygnięcia, tj. oddalenia powództwa na podstawie art. 8 k.p., który to przepis tylko w wyjątkowych okolicznościach może stanowić podstawę do odmowy korzystania z przysługujących stronie powodowej praw. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania; ewentualnie wniósł o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda na poprzednio zajmowanym stanowisku, a ponadto - w każdym przypadku - o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadnione są zarzuty podnoszone w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wypadu rozpocząć od przypomnienia, że powód H. S. wywodzi swoje roszczenia o przywrócenie do pracy na

poprzednich warunkach w pozwanej C. z przepisu art. 45 § 1 k.p., stosowanego z mocy art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy. Zgodnie z powołanym przepisem, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza obowiązujące przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Prawidłowo dokonane wypowiedzenie umowy o pracę lub wynikających z tej umowy warunków pracy i płacy powinno więc być uzasadnione i zgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę.

Co do pierwszej z powyższych przesłanek prawidłowości wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego należy przypomnieć, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. 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 słusnością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p. od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 oraz z dnia 26 lutego 2003 r. I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239).

Podana przyczyna powinna zaś być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Reasumując: wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej – art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowana jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Bezzasadność rozwiązania stosunku pracy w opisanym trybie ma miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę (na przykład przypisywane pracownikowi przewinienie jest błahe albo wskazana przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy bądź też ma ona charakter dyskryminacyjny. Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast wyrok sądu dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy (likwidacja lub upadłość, zmiany technologiczno-organizacyjne lub czynniki ekonomiczne skutkujące redukcją etatów, dążenia do racjonalizacji struktury zatrudnienia itp.), jak i pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencyjnej względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub zupełnie od nich niezależna. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słusznym interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku, a inne okoliczności, wprawdzie dotyczące pracownika lecz mające charakter osobisty bądź rodzinny, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania

wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p. (por. uchwała składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 688 oraz z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538).

Przyczyna wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego nie może być też pozorna, skrywająca inny, rzeczywisty powód zastosowania tej insynuacji prawa pracy. Taka zaś sytuacja zachodzi, gdy prawdziwym motywem decyzji pracodawcy jest chęć zwolnienia pracownika lub takiego pogorszenia jego warunków pracy i płacy, by sam zrezygnował dalszego zatrudnienia. Zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że podanie przez pracodawcę przyczyny pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. i przemawia za uwzględnieniem roszczeń wywodzonych z art. 45 § k.p. (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, tom I, s. 175 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PK 304/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 118; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 1000 nr 11, poz. 420; z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 461).

W przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy (tj. stanowiska maszynisty chłodniczego i zaproponowania stanowiska konsekratora terenów zielonych) wskazano kolejne oświadczenia powoda, że nie jest jeszcze dostatecznie wyszkolony, aby samodzielnie pracować na powierzonym stanowisku. Wbrew tezie zawartej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, przyczyną wypowiedzenia nie była więc odmowa powoda wykonywania pracy na tym stanowisku, ale opinia pracodawcy, że skarżący nie jest w stanie nabyć dodatkowych umiejętności potrzebnych do samodzielnej obsługi urządzeń chłodniczych. Niewątpliwie tak określona przyczyna wypowiedzenia zmieniającego

jest konkretna, a opisane w oświadczeniu woli pracodawcy zdarzenia miały miejsce. Pozostaje rozważyć, czy była ona rzeczywista oraz czy stanowiła obiektywne uzasadnienie decyzji pracodawcy. Odpowiedź na tak postawione pytanie musi uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. Takiej wnikliwej analizy przyczyny dokonanej przez pozwaną wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy zabrakło w pisemnych motywach wyroku Sądu drugiej instancji. Nade wszystko zaś Sąd ten nie wyjaśnił, dlaczego dzieląc ustalenia Sądu Rejonowego odmiennie niż ten Sąd uznał samo wypowiedzenie za uzasadnione.

Trzeba zatem przypomnieć, że powód jest przewodniczącym zarządu zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność”, korzystającym ze szczególnej ochrony stałości stosunku pracy, wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r. Nr 79, poz. 1881; dalej jako ustawa o związkach zawodowych). Już wcześniej pozwana wypowiedziała mu warunki pracy i płacy, oferując stanowisko maszynisty chłodniczego i nie uzyskując na to zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, zaś w trakcie biegu okresu wypowiedzenia rozwiązała łączącą strony umowę o pracę bez wypowiedzenia. Uznając dokonane zwolnienie dyscyplinarne za nieuzasadnione a wypowiedzenie zmieniające za sprzeczne z przepisem prawa o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 8 grudnia 2011 r., przywrócił powoda do pracy u pozwanej, ale na stanowisko wynikające z wypowiedzenia zmieniającego, gdyż wcześniej zajmowane stanowisko (wraz z całym działem) zostało zlikwidowane. Zatem to nie strony ustaliły, że po uprawomocnieniu się wspomnianego wyroku powód podejmie pracę w charakterze maszynisty chłodniczego, ale obowiązek zatrudnienia powoda na tym stanowisku wynikał z orzeczenia sądowego przywracającego warunki pracy i płacy określone w pierwotnym wypowiedzeniu zmieniającym. Powstaje zatem pytanie, dlaczego już w tym wypowiedzeniu zaproponowano powodowi powyższe stanowisko, skoro – zdaniem pracodawcy – skarżący nie miał dostatecznych kwalifikacji do pracy na nim. Jeśli zaś posiadał takie kwalifikacje, a zachodziła jedynie konieczność przeprowadzenia dodatkowego szkolenia celem nabycia umiejętności samodzielnego obsługiwanie urządzeń chłodniczych, to obowiązkiem pracodawcy było zorganizować takie szkolenie.

Wprawdzie brak wymaganych kwalifikacji zawodowych do pracy na zajmowanym stanowisku stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (a tym bardziej zmiany warunków pracy i płacy), nawet jeśli brak owych kwalifikacji i nieumiejętność ich zdobycia jest niezawiniona przez pracownika (por wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163; z dnia 1 października 1998 r., I PKN 363/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 683 oraz z dnia 4 października 2007 r., I PK 127/07, M. Pr. 2008 nr 4, s. 193). Nie można jednak czynić pracownikowi zarzutu, że nie posiada określonych kwalifikacji zawodowych, jeśli pracownik napotkał ze strony pracodawcy przeszkody w ich uzupełnieniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, niepublikowany). Tymczasem z niekwestionowanych przez Sąd drugiej instancji ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że strona pozwana nie opracowała jednolitych zasad szkolenia na stanowisku maszynisty chłodniczego, z obowiązującym okresem jego trwania i obiektywnym sposobem sprawdzenia nabytych przez szkolonego pracownika umiejętności. Trudno nie zgodzić się z tezą Sądu pierwszej instancji, że szczegółowo opisane zachowanie pozwanej wobec powoda było w tym zakresie niekonsekwentne i nieracjonalne. Pojawia się też kolejne pytanie, dlaczego w ogóle zaoferowano powodowi zatrudnienie w charakterze maszynisty chłodniczego i wdrożono długotrwałe szkolenie na tym stanowisku, skoro pozwana nosiła się z zamiarem modernizacji Wydziału Maszynowni Chłodniczej i redukcji etatów w tej komórce organizacyjnej.

Reasumując, w okolicznościach sprawy, zwłaszcza mając na uwadze cały ciąg zachowań pracodawcy, poczynając od uprzedniego wypowiedzenia zmieniającego i zwolnienia dyscyplinarnego, poprzez sposób zorganizowania szkolenia powoda po przywróceniu go do pracy prawomocnym wyrokiem sądowym, po ocenę zaproponowanych powodowi nowych warunków pracy i płacy, można mieć wątpliwości, czy niezyskanie przez powoda w wyznaczonym terminie umiejętności koniecznych do samodzielnej obsługi urządzeń chłodniczych było rzeczywistą przyczyną decyzji pracodawcy, czy też była nią chęć swoistego ukarania pracownika za prowadzoną działalność związkową. Wypada zauważyć, że zaproponowanie długoletniemu pracownikowi zatrudnienia na stanowisku znacznie poniżej jego kwalifikacji zawodowych może być odczytane jako próba upokorzenia i

skłonienia pracownika do odmowy przyjęcia nowych warunków, czego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy. Na ocenę zasadności dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia zmieniającego nie może mieć przy tym wpływu fakt późniejszych zmian organizacyjnych, gdyż nie były one wskazane w oświadczeniu woli pracodawcy jako przyczyna pogorszenia warunków pracy i płacy powoda i nastąpiły już po złożeniu tej treści oświadczenia woli. Przyczyna wypowiedzenia musi bowiem mieć charakter wyprzedzający w stosunku do samego wypowiedzenia.

Ustalenie, czy dokonane przez pozwanego wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy było uzasadnione, jest zaś w niniejszym przypadku istotne również z tego względu, że nie ulega wątpliwości, iż nastąpiło ono z naruszeniem wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego. Przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi realizację, w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego, sformułowanej w art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 135, podpisanej w Genewie w dniu 23 czerwca 1971 r. dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178 ze zm., dalej „Konwencja”) dyrektywy, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem dokonany ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. W judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich

działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (zob. szerzej wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29 i z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58). Godzi się podkreślić, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. Jest tak dlatego, że wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyny niezwiązanej z taką działalnością może stanowić tylko pretekst do uwolnienia się przez pracodawcę od niewygodnego pracownika. Trudno bowiem przyjąć, aby pracodawca - podejmując w rzeczywistości próbę pozbycia się takiego pracownika - jako przyczynę jego zwolnienia wskazywał okoliczności związane z prowadzeniem przez niego działalności związkowej w ramach obowiązujących przepisów. Z tego względu do zarządu organizacji związkowej należy ocena, czy aktywność związkowa danego pracownika jest dla pracodawcy niewygodna i uzasadnia objęcie tego pracownika ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, również bezpośrednio po dojściu do zarządu związku wiadomości o zamiarze podjęcia przez pracodawcę działań zmierzających do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę i niezależnie od tego, czy sugerowana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia formalnie ma związek z prowadzoną przez pracownika działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi określonymu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania

pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy.

Oddalając powództwo H. S. o przywrócenie do pracy w pozwanej Spółdzielni, mimo dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego z naruszeniem przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, Sąd drugiej instancji uznał odmowę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na owo wypowiedzenia oraz dochodzone przez powoda roszczenia za sprzeczne z art. 8 k.p.

Warto zatem zauważyć, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) „współistnieje” z całym systemem prawa cywilnego i powinna być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu spraw. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że przepis art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną.

Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, M.P.Pr.

2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego, a także wyroki z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, M.P.Pr. 2012 nr 11, s. 584-587). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8

k.p. należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 Nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. a także art. 8 k.p., (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006 Nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi „konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi”. Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, niepublikowany i w z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się 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, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego

podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPIUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757, wyroki z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji opierając swoje rozstrzygnięcie na klauzuli generalnej z art. 8 k.p. przemiennie odwołuje się do instytucji czynienia ze swego prawa użytku sprzecznego z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz zasadami współżycia społecznego, nie wyjaśniając bliżej tych pojęć, a nadto naruszenie owej klauzuli przypisuje to zarządowi zakładowej organizacji związkowej to samemu powodowi. Trzeba zatem przytoczyć treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 r., I PZP 1996 (OSNAPIUS 1998 nr 6, poz. 175), w której stwierdzono, że odmowa wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych) nie podlega ocenie sądu pracy. Oznacza to, że sąd nie może rozważać, czy niewyrażenie zgody przez organizację związkową było uzasadnione. Odmowa wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem objętym wzmożoną ochroną trwałości stosunku pracy nie podlega też ocenie sądu pracy na płaszczyźnie art. 8 k.p., gdyż przepis ten dotyczy

wykonywania prawa przez stronę stosunku prawnego – stosunku pracy. Zarząd zakładowej organizacji związkowej nie jest stroną stosunku pracy, a zgoda (odmowa zgody) na rozwiązanie stosunku pracy nie jest wykonywaniem prawa podmiotowego, lecz realizacją szczególnego uprawnienia związku zawodowego.

Jeśli zaś chodzi o zastosowanie art. 8 k.p. do oceny roszczeń działaczy związkowych, wobec których dokonano rozwiązania stosunku pracy lub zmiany tego treści z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych należy zgodzić się z tezą Sądu drugiej instancji, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 i z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). Organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, powinny zatem wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to 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 (art. 8 k.p.). Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Na tym polega brak bezwzględnego charakteru ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i tej właśnie sytuacji dotyczą wszystkie orzeczenia, w których Sąd Najwyższy opowiedział się za możliwością nieuwzględnienia - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy w

zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności konkretnej sprawy, i to nie tylko w wypadku, w którym zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również w razie zaistnienia przyczyn usprawiedliwiających jedynie wypowiedzenie umowy o pracę (wyroki Sadu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88). Podobne stanowisko prezentowane jest w doktrynie prawa (T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2012, s. 160; J. Stelina, Przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 2005 nr 1, s. 52 i nast.; H. Szewczyk, Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, Studia Prawnicze 2005 nr 20, s. 44 i nast.). W żadnym z tych orzeczeń nie kwestionuje się natomiast, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi nią objętemu w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ani nie wyraża się poglądu, że dopuszczalne jest pozbawienie pracownika w oparciu o art. 8 k.p. zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń, w sytuacji gdy wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko dokonano z naruszeniem prawa (bez zgody zarządu związku zawodowego), ale także przy braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (por. w tym zakresie wyrok z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06, LEX nr 898861). Tylko w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34 oraz z dnia 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203 i powołany wyżej wyrok z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07).

W przedmiotowej sprawie Sąd drugiej instancji uznając odmowę organizacji związkowej na wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy oraz nieprzyjęcie

przez powoda nowych warunków zatrudnienia za nadużycie prawa podmiotowego stwierdził, że samo wypowiedzenia było uzasadnione. Teza ta pozostaje w sprzeczności z poczynionymi przez Sąd Rejonowy ustaleniami faktycznymi w tym zakresie, które Sąd Okręgowy wpierw w pełni podzielił, a następnie nie wyjaśnił, dlaczego w tej materii odmiennie niż Sąd pierwszej instancji ocenił ich znaczenie dla stwierdzenia zasadności (czy raczej bezzasadności) dokonanego wypowiedzenia zmieniającego. Nie można zaś zarzucać czynienia z prawa dochodzenia przed sądem przywrócenia do pracy użytku sprzecznego z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, jeśli rozwiązania stosunku pracy lub zmiany jego treści dokonano nie tylko z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, ale i bez uzasadnionej przyczyny. W takim przypadku mamy bowiem do czynienia ze spełnieniem obydwu przesłanek uwzględnienia żądania pozwu, wymienionych w art. 45 § 1 k.p.

Nie można też w każdej sytuacji odwoływać się do przepisu art. 8 k.p. czyniąc pracownikowi zarzut z tytułu dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy jako sprzecznych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa z tego powodu, że po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę lub zmiany jej warunków zajmowane przez pracownika stanowisko pracy uległo likwidacji. O nadużyciu prawa przez działacza związkowego, wobec którego dokonano wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego z naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, można byłoby mówić wtedy, gdyby utworzenie związku zawodowego lub wybór pracownika do zakładowej organizacji związkowej nastąpił wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed dokonaniem już wypowiedzeniem umowy o pracę lub po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do złożenia pracownikowi tej treści oświadczenia woli (zob. wyroki z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 509/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 133; z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 6, s. 316). Taka sytuacja nie zachodzi jednak w niniejszym przypadku, skoro powód uzyskał ochronę związkową na długo przed dokonaniem przedmiotowego wypowiedzenia, a pozwany już wcześniej podejmował nieudane próby zwolnienia skarżącego. Nie można też tracić z pola widzenia nowych warunków pracy i płacy, jakie zaoferowano powodowi. Nawet gdyby bowiem istniały

związane z reorganizacją zakładu obiektywne przesłanki do skorzystania przez pracodawcę z możliwości jednostronnej zmiany treści łączącego strony stosunku pracy, trzeba rozważyć, czy zaproponowane nowe warunki zatrudnienia nie są znacznie poniżej kwalifikacji zawodowych pracownika, zaś pracodawca oferując takie warunki w rzeczywistości pragnie skłonić pracownika do odmowy ich przyjęcia i doprowadzenia do rozwiązania stosunku pracy. W takich bowiem okolicznościach to pracodawca a nie pracownik czyniłby ze swego prawa skorzystania z instytucji wypowiedzenia zmieniającego użytek sprzeczny z jego gospodarczo-społecznym przeznaczeniem.

Trzeba tę mieć na uwadze to, że ewentualna niemożność wykonania wyroku sądowego przywracającego pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach, wynikająca z likwidacji zajmowanego przezeń stanowiska, na ogół implikuje - zgodnie z art. 45 § 2 k.p. - orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce żądanego przywrócenia. Wprawdzie przepis ten jest z mocy art. 45 § 3 k.p. wyłączony wobec pracownika objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, jednakże w odniesieniu do tej kategorii osób rozstrzygnięcie przez sąd o roszczeniu alternatywnym może nastąpić w trybie art. 477¹ k.p.c., gdyby - ze względu na okoliczności sprawy - skorzystanie przez pracownika z tejże ochrony stanowiło nadużycie prawa. W przedmiotowej sprawie dywagacje na temat zastosowania zawartych w powołanych przepisach rozwiązań są jednak przedwczesne. Przede wszystkim nie ustalono, czy dokonana przez pozwanego modernizacja Wydziału Maszynowni Chłodniczej, spowodowała likwidację wszystkich stanowiska pracy, czy tylko ograniczenie ich liczby. Trudno bowiem nie podzielić zarzutu skarżącego, że nawet po przeprowadzonej reorganizacji wydział ten nie może funkcjonować bezzałogowo. Jeśli zaś nastąpiła jedynie redukcja etatów w wydziale, a nie całkowita ich likwidacja, to nie można twierdzić, że nie jest możliwe przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku, tym bardziej, że jest on pracownikiem wobec którego ciążył na pracodawcy obowiązek wykonania poprzedniego wyroku sądowego.

Podzielając zarzuty i wnioski kasacyjne, Sąd Najwyższy z mocy 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

kc