



Sygn. akt II PK 313/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 21 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa Z. K.  
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w P.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 21 marca 2019 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.  
z dnia 7 czerwca 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania i orzeczenia  
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 7 czerwca 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...], Sąd Okręgowy –  
Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. – w sprawie z powództwa Z. K.  
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w P. o przywrócenie do pracy – oddalił

apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Ś. z dnia 17 sierpnia 2016 r., sygn. akt IV P [...], oddalającego powództwo.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji co do braku konieczności uzyskania przez pozwanego zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Organizacja związkowa, którą powód reprezentował, przed połączeniem, w związku z utratą wymaganej liczby 10 członków nie stanowiła organizacji związkowej w rozumieniu przepisu art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, dlatego w ocenie Sądu na dzień rozwiązania z powodem umowy o pracę, powód nie był osobą upoważnioną do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej i w związku z tym nie było konieczne uzyskanie ze strony pozwanego zgody organizacji związkowej na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Restytucja związku zawodowego na terenie zakładu pracy pozwanego po połączeniu się organizacji związkowych nie reaktywowała uprawnień powoda do reprezentacji związku zawodowego. Wraz z utratą przez związek zawodowy praw organizacji związkowej wygasły uprawnienia powoda do reprezentowania związku. Powód jednocześnie przestał korzystać z ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, udzielonej mu na podstawie wskazania związku zawodowego w okresie od 30 marca 2010 r. do 31 marca 2014 r. Przywrócenie powodowi praw do korzystania z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy byłoby możliwe, gdyby organizacja związkowa, którą powód reprezentował po zwiększeniu liczby jej członków do poziomu wymaganego przepisami prawa, w dalszym ciągu pozostawała tą samą organizacją. Tak się jednak nie stało. Po połączeniu się organizacji powoda, tj. Zakładowej Organizacji NSZZ „[...]” nr [...] z Międzyzakładową Organizacją Związkową [...] nr [...] z w dniu 4 kwietnia 2011 r. organizacja, której prawa powód reprezentował przestała istnieć, a w dalszym ciągu swoją działalność kontynuowała Międzyzakładowa Organizacja Związkowa [...] nr [...]. W odniesieniu do tej organizacji powód nie reprezentował jej praw przed pracodawcą. Nie można uznać, że w stosunku do powoda w dalszym ciągu, po połączeniu się organizacji, kontynuowana była ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że do powoda nie ma zastosowania art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z ugruntowanym w doktrynie i

orzecznictwie stanowiskiem wskazany przepis ma na celu zapewnienie działaczowi związkowemu poczucia bezpieczeństwa socjalnego, a w ten sposób zapewnienie niezależności wobec pracodawcy w zakresie reprezentowania i obrony praw pracowników. Celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu jego funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji. Jeżeli zatem czynności pracownika nie są związane ze sprawowaną przez niego funkcją, to zachowanie w tym zakresie nie podlega ochronie z tytułu sprawowania funkcji. Inne rozumienie zasady ochrony trwałości stosunku pracy związkowców byłoby dyskryminujące dla pozostałych pracowników, którzy nie są członkami związku albo nie sprawują w nim żadnych funkcji. Nie można zatem inaczej traktować działacza, który swoim zachowaniem narusza zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Ochrona ta może zostać wyłączona z uwagi m. in. na rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, utworzenie związku zawodowego jedynie w celu ochrony przed wypowiedzeniem, szczególnie naganne zachowanie działacza związkowego i rażące naruszenie zasad współżycia społecznego. Według Sądu Okręgowego powód swoim zachowaniem wielokrotnie w sposób naganny naruszał obowiązki pracownicze oraz w sposób naruszający zasady współżycia społecznego dawał wyraz swojej dezaprobaty dla przełożonego, a w związku z tym i dla pracodawcy. Pozwany pracodawca sformułował na piśmie 16 przyczyn uzasadniających wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Spośród tych przyczyn cztery (określone w punkcie 1 wypowiedzenia) odnosiły się do nieprawidłowości w wykonywaniu przez powoda obowiązków pracowniczych w trakcie kontroli w W., T. Spółka z o.o. w likwidacji oraz w przedsiębiorstwie M. K.. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji co do konkretności, rzeczywistości i prawdziwości, a także zasadności wskazanych przyczyn wypowiedzenia. Według Sądu drugiej instancji pozwany pracodawca zasadnie rozwiązał z powodem umowę o pracę z uwagi na te przyczyny.

Jedna z podanych powodowi przyczyn (określona w pkt. 1 wypowiedzenia) odnosiła się do nieprawidłowości odnotowanych w pracy powoda, tj. przyczyn uzasadniających odebranie dodatku kontrolerskiego. Sąd Okręgowy również i w tym zakresie podzielił ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego co do konkretności, prawdziwości, rzeczywistości i zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z uwagi na tę przyczynę. Dwie przyczyny (określone w pkt 3 i 6 wypowiedzenia) odnosiły się ponadto do częstych i długotrwałych absencji chorobowych powoda. Sąd Okręgowy i w tym przypadku nie miał wątpliwości co do słuszności ustaleń i rozważań Sądu Rejonowego. Sześć przyczyn (wskazanych w punktach 2, 4-5, 7 wypowiedzenia) odnosiło się do zachowania powoda względem pozwanego pracodawcy. W ocenie Sądu drugiej instancji zachowanie powoda wskazane w ww. przyczynach oraz ustalone przez Sąd pierwszej instancji uzasadniało wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z pominięciem uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej. Zachowanie powoda względem pozwanego pracodawcy było wyjątkowo aroganckie i cechowało się butą oraz wyrażało nieuzasadnione przekonanie, iż pozostanie bezkarny. Zdarzenia opisane przez pozwanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę (tj. m.in. lekceważące odnoszenie się do przełożonego C. K. przejawiające się w próbie zastraszania przełożonego w dniu 24 lutego 2010 r. i lekceważącym wobec niego zachowaniu, inicjowanie postępowań przygotowawczych w tym zakresie, zakończonych umorzeniem, lekceważące zachowanie w dniu 21 kwietnia 2011 r. w trakcie rozmowy dotyczącej odebrania dodatku kontrolerskiego, zasypywanie pracodawcy wnioskami o udzielenie informacji publicznej i składanie w tym zakresie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz wprowadzanie atmosfery niepokoju, obaw i wzajemnej podejrzliwości wśród pracowników) rzeczywiście miały miejsce, uzasadniały same w sobie wypowiedzenie umowy o pracę.

Nagannego zachowania powoda nie mogą „przyćmić” nagrody otrzymane przez powoda w trakcie pracy. Zaangażowanie w pracę przed ponownym mianowaniem C. K. na stanowisko naczelnika, czy nawet koleżeńskie podejście do współpracowników nie niweczą obiektywnie nagannego zachowania powoda wobec przełożonego. Powód był długoletnim i doświadczonym pracownikiem –

powinien był zdawać sobie sprawę z tego, że deprecjonowanie przełożonego godzi w pracodawcę. Zachowanie takie nie tylko nie przystoi doświadczonemu pracownikowi służby cywilnej, ale nawet uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód w swoim zachowaniu uważał, że jest bezkarny. Jako członek związku zawodowego upoważniony do jego reprezentacji względem pracodawcy mógł czuć się chroniony przed zwolnieniem z pracy. Według Sądu drugiej instancji działania związku zawodowego ukierunkowane były na utrzymanie stałej liczby członków i to wbrew zapotrzebowaniu w tym zakresie ze strony pracowników urzędu. Związek zawodowy, którego prawa powód reprezentował powstał właśnie po to, aby „chronić” pracowników, w tym powoda i A. J. przez C. K.. O lekceważącym zachowaniu powoda względem pracodawcy świadczy opieszałe i przejawiające się brakiem zaangażowania ze strony powoda prowadzenie postępowań kontrolnych, jak również wielokrotne składanie wniosków o udostępnienie informacji publicznej. Należy odróżnić korzystanie z tego prawa ze strony obywatela od jego nadużywania ukierunkowanego na wytykanie pracodawcy błędów lub wręcz upokorzenie przełożonego. Sąd nie dopatrywał się w składanych przez powoda wnioskach innego celu, aniżeli zdeprecjonowanie przełożonego. Temu samemu służyło przedwczesne zawiadomienie do Prokuratury co do odmowy udzielenia powodowi informacji publicznej. Wobec tego zachowanie powoda nie mogło zasługiwać na aprobatę. W ocenie Sądu częste absencje chorobowe powoda nieuzasadnione z punktu widzenia jego dużej aktywności życiowej w ich okresie również świadczą o tym, iż powód lekcewał swoje obowiązki pracownicze i czuł się niezagrożony zwolnieniem ze strony pracodawcy. Sąd stwierdził, że materiał dowodowy sprawy nie uzasadnia uznania, że swoim zachowaniem powód zmierzał do przedłużania toczących się wobec niego postępowań dyscyplinarnych. Powyższe domniemanie ze strony Sądu Rejonowego należało uznać za idące zbyt daleko w odniesieniu do rzeczywiście poczynionych ustaleń. Sąd drugiej instancji podzielił także zastrzeżenia skarżącego co do przedwczesnej oceny faktów odnośnie do udzielania przez powoda porad z zakresu doradztwa podatkowego. O rzekomych naruszeniach powoda pracodawca pozyskał informacje w związku z postanowieniem Prokuratury

Okręgowej w P. z dnia 30 grudnia 2009 r. o umorzeniu postępowania, sygn. Ds. [...]. W związku z tym pracodawca wszczął postępowanie dyscyplinarne względem powoda. Według Sądu drugiej instancji przedwczesne było rozwiązanie z powodem umowy o pracę z uwagi na tę przyczynę. Postępowanie dyscyplinarne nie zostało zakończone, co skutkowało zarówno tym, że pozwany pracodawca nie miał szansy poznać całokształtu okoliczności tej sprawy, jak i powód nie miał szansy na skuteczne przeprowadzenie swojej obrony. Okoliczności te nie mają wpływu na prawidłowość stanowiska Sądu pierwszej instancji co do zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i nie obowiązywania względem jego osoby ochrony związkowej.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że powodowi w związku z charakterem i podłożem naruszeń jego obowiązków pracowniczych względem pozwanego pracodawcy nie przysługiwała ochrona w związku z tzw. ustawowym okresem gwarancji ochronnej na podstawie art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych z uwagi na przepis art. 8 k.p. Fakt stałej współpracy pozwanego pracodawcy z organizacją związkową oraz respektowanie jej obecności nie niweczy stanowiska co do niemożności zastosowania w niniejszej sprawie przepisu art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Wskazać dodatkowo należy, że pozwany pracodawca ostatecznie dokonał konsultacji zamiaru zwolnienia powoda ze związkiem zawodowym. Dopełnił tym samym obowiązku określonego w art. 38 § 1 k.p.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną. W skardze opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono:

1. błędną wykładnię art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przez przyjęcie, że powodowi nie przysługuje szczególna ochrona związkowa, podczas gdy powód był pracownikiem będącym członkiem początkowo zakładowej, a następnie międzyzakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, wobec czego korzystał ze szczególnej ochrony, a pracodawca dla zalegalizowania dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę zobowiązany był uprzednio uzyskać zgodę od międzyzakładowej organizacji związkowej;

2. błędną wykładnię art. 32 ust. 2 w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. przez przyjęcie, że powodowi w przypadku uznania, że doszło do spadku liczebności organizacji zakładowej poniżej 10 pracowników i przejęcia organizacji zakładowej przez organizację międzyzakładową nie przysługuje szczególna ochrona związkowa przez okres roku od dnia powzięcia uchwały o powołaniu powoda do zarządu organizacji zakładowej, a nadto przez błędną wykładnię polegającą na stwierdzeniu, iż w stosunku do powoda nie może mieć zastosowanie art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych z uwagi na art. 8 k.p.;

3. błędne niezastosowanie art. 45 § 1 k.p. podczas, gdy prawidłowe ustalenia powinny doprowadzić do wydania wyroku zgodnie z żądaniem pozwu i przywrócić powoda do pracy.

Skarżący wniósł o: 1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez uwzględnienie powództwa i przywrócenie powoda do pracy, ewentualnie o: 2. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, 3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W rozumieniu art. 3 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (aktualny jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1559) pracownik służby cywilnej oznacza osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę zgodnie z zasadami określonymi w ustawie. Takim pracownikiem był powód zatrudniony w urzędzie skarbowym.

W myśl art. 35 ust. 1 tej ustawy stosunek pracy pracownika służby cywilnej nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas

określony. Art. 9 ust. 1 ustawy stanowi, że w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

Ustawa o służbie cywilnej nie zawiera uregulowań dotyczących rozwiązywania umów o pracę w drodze wypowiedzenia z pracownikami służby cywilnej, wobec czego na podstawie art. 9 ust. 1 tej ustawy należy do nich stosować w tym zakresie regulacje zawarte w przepisach Kodeksu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r., III PK 144/15, LEX nr 2572994). Artykuł 38 § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek zasięgnięcia opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej odnośnie do zamiaru rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Jednocześnie, art. 23<sup>2</sup> k.p. ustala zasadę, że jeśli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym, albo wyrażenia zgody na obronę praw pracowniczych pracownika niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

Ponieważ powód był pracownikiem służby cywilnej i osobą objętą szczególną ochroną przez związek zawodowy, zdaniem Sądu Najwyższego, objęty był ochroną stosunku pracy, wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zgodnie z art. 32 ust. 1 tej ustawy 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, z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługiwały organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami. Zgodnie z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (aktualny jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263) w wersji obowiązującej w 2011 r., organizacja związkowa przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w

terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji.

Organizacja związkowa, którą powód reprezentował, przed połączeniem, utraciła wymaganą liczbę 10 członków, jednak w dniu 4 kwietnia 2011 r. połączyła się ona z międzyzakładową organizacją związkową, która tego dnia poinformowała o tym pozwanego pracodawcę. 20 kwietnia 2011 r. pozwany zawiadomił międzyzakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania z powodem stosunku pracy, jednak nie uzyskał aprobaty na dokonanie tej czynności. W odpowiedzi wskazano, że powód podlega szczególnej ochronie stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych.

W ocenie Sądu Najwyższego, działacz międzyzakładowej organizacji związkowej, która w pozwanym zakładzie pracy nie zrzesza liczby pracowników wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p., korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, pod warunkiem zrzeszania przez tę organizację przynajmniej w innym zakładzie pracy co najmniej 10 członków będących pracownikami i poinformowania o tym pracodawcy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 2015 r. w sprawie II PK 208/14 (OSNP 2017 nr 7, poz. 82) wyraził pogląd, tylko organizacje związkowe, które nadesłały pracodawcy informację, że na koniec kwartału zrzeszały mniej niż dziesięciu pracowników, albo w terminie 10 dni po zakończeniu kwartału nie nadesłały informacji w tej kwestii, pozbawione są uprawnień, jakie przepisy przewidują dla związków zawodowych działających na szczeblu zakładowym, zarówno w zakresie prawa do rokowań, jak i w zakresie zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Z dniem jednak uzyskania ponownego stanu co najmniej 10 członków związku zawodowego następuje restytucja uprawnień związku zawodowego od dnia nadesłania pracodawcy informacji w tej sprawie. Pracodawca jest związany otrzymaną od związku zawodowego informacją, chyba, że jest w stanie udowodnić, iż na koniec kwartału liczba związkowców wynosiła mniej niż wymaga to ustawa o związkach zawodowych.

Nie można zaaprobować argumentacji Sądu Okręgowego, iż po przystąpieniu zakładowej organizacji związkowej do międzyzakładowej organizacji związkowej, powód utracił atrybut ochrony związkowej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i w związku z tym nie było konieczne uzyskanie ze strony pozwanego zgody organizacji międzyzwiązkowej na rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Okres dodatkowej ochrony trwałości stosunku pracy (po zakończeniu pełnienia funkcji związkowej) ustala się na podstawie sumy okresów nieprzerwanej ochrony podstawowej (w czasie pełnienia funkcji związkowej) udzielanej w kolejnych uchwałach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2016 r., II PK 311/15, OSNP 2018 nr 2, poz. 13). Zgodnie z art. 32 ust. 2 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, ochrona, o której mowa w art. 32 ust. 1 tej ustawy, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Treść powyższego przepisu wyraźnie wskazuje, że źródłem ochrony w tym przypadku pozostaje nie tyle uchwała, ile ustawa.

Biorąc pod uwagę cel omawianej regulacji, w literaturze przedmiotu podkreśla się, że w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi realizację zasady sformułowanej w art. 1 Konwencji MOP nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie 23 czerwca 1971 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178), 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. *Ratio* ustanowionego w art. 32 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami działaczy związkowych ma na celu zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co z natury rzeczy zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Zatem udzielanie ochrony działaczom związkowym - bez względu na przyjętą taktykę (podjęcie jednorazowej uchwały czy

też sukcesywne przedłużanie ochrony na podstawie wielu kolejnych uchwał) - stanowi korzystanie przez związek zawodowy z ustawowych gwarancji niezależności od pracodawcy. Dalej idąc, ustawodawca ustanowił ochronę przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, aby umożliwić pracownikom będącym działaczami związkowymi podejmowanie działań zmierzających do realizacji celów, dla których dany związek został powołany, tj. do obrony praw pracowników, ich interesów zawodowych i socjalnych. Pracownicy ci, z racji pełnionych funkcji, są szczególnie bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych bądź też na niebezpieczeństwo niekorzystnej zmiany warunków pracy lub płacy albo utratę zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Przyczyną tych konfliktów jest przede wszystkim rozbieżność interesów ekonomicznych pracodawców i pracowników oraz niewywiązywanie się z obowiązków spoczywających na pracodawcach w zakresie zapewnienia pracownikom należytych, odpowiadających wymogom bezpieczeństwa i higieny pracy warunków pracy lub naruszenia uprawnień pracowniczych (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A nr 4/A/2003, poz. 29 oraz z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58). Wprowadzenie instytucji ochrony dodatkowej chroni przed ewentualnymi reperkusjami pracodawcy osobę, która zakończyła swoją aktywność w reprezentowaniu związku w stosunku do pracodawcy. Siła antagonizmu pracodawcy względem byłego działacza związkowego może być proporcjonalna do okresu jego aktywności związkowej, stąd właśnie ustawodawca przewidział okres ochrony dodatkowej proporcjonalnie do okresu nieprzerwanego reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r. w sprawie III SZP 1/05 (OSNP 2005 nr 24, poz. 401), dopuszczalne jest połączenie się dwóch związków zawodowych polegające na tym, że związek zawodowy przejmujący przejmuje prawa i obowiązki związku zawodowego przejmowanego, po przeprowadzeniu procedury likwidacyjnej prowadzącej do rozwiązania i wykreślenia z rejestru związku przejmowanego. Tam, gdzie podmiotowe przekształcenia związków zawodowych polegają na ich połączeniu w ten sposób, że związek

przejmujący przejmuje wszelkie prawa i obowiązki związku przejmowanego ze skutkami prawnymi dla podmiotów trzecich, w istocie rzeczy dochodzi do rozwiązania związku przejmowanego (art. 13 pkt 12 ustawy o związkach zawodowych), którego skutkiem prawnym jest obowiązek skreślenia tego związku z rejestru sądowego (art. 17 ust. 1 pkt 1 tej ustawy). W postępowaniu rejestrowym sąd bada, czy zachowany został statutowy sposób rozwiązania związku zawodowego, który zostaje przejęty (inkorporowany) przez związek przejmujący i czy "likwidacja" majątku związku przejmowanego, który zostaje przejęty przez związek przejmujący, nastąpiła z zachowaniem interesów prawnych, w tym majątkowych, osób trzecich.

Zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, przepisy art. 25<sup>1</sup>-33<sup>1</sup> stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34<sup>1</sup> i 34<sup>2</sup>. W myśl ust. 2 tego artykułu - przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 1, oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Obowiązujące normy prawa pracy nie definiują pojęcia międzyzakładowej organizacji związkowej. Należy zatem przyjąć, iż przymiot ten posiadają takie związki zawodowe, które zrzeszają pracowników i inne osoby mające prawo koalicji, zatrudnione u więcej niż jednego pracodawcy. Organizacja ta zakresem swego działania musi obejmować co najmniej dwóch pracodawców, w rozumieniu art. 3 k.p. Z punktu widzenia uprawnień przewidzianych w rozdziale 4 cytowanej ustawy, nie ma znaczenia, czy zakłady, które obejmuje międzyzakładowa organizacja, są ze sobą powiązane i w jaki sposób.

Zgodnie z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Z zestawienia tych przepisów (art. 34 ust. 1 i art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy) wynika, że pracodawca ma obowiązek zasięgnąć informacji o pracownikach korzystających z obrony od

międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej działaniem pracodawcę zatrudniającego jej członków. O tym, jakie zakłady pracy obejmuje działaniem międzyzakładowa organizacja związkowa, rozstrzygają samorządne decyzje właściwych organów związku zawodowego. Biorąc pod uwagę specyfikę międzyzakładowej organizacji związkowej, pracodawca nie ma żadnej wiedzy o objęciu go działaniem tej organizacji, dopóki związek zawodowy bądź jego członkowie takiej informacji mu nie prześlą.

W konkluzji należy stwierdzić, że ochrona działacza związkowego, wynikająca z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przerwana po utracie wymaganej liczby członków zakładowej organizacji związkowej, ulega reaktywacji i przedłużeniu wymiaru temporalnego o połowę dotychczasowej ochrony, w przypadku połączenia zakładowej organizacji z organizacją międzyzakładową, jeśli ta międzyzakładowa organizacja zakładowa przejęła wszystkie prawa i obowiązki zakładowej organizacji związkowej. Ochrona tego działacza związkowego jest niezależna od ochrony przyznanej innym osobom przez międzyzakładową organizację związkową - do czasu upływu pozostałej części okresu ochrony. Pracodawca ma obowiązek uzyskania zgody międzyzakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z tym działaczem związkowym umowy o pracę, jeśli międzyzakładowa organizacja związkowa poinformowała pracodawcę o dokonanej inkorporacji.

Wykładnia omawianej kwestii w zaskarżonym wyroku okazała się zatem wadliwa. W konsekwencji również subsumpcja 45 § 1 i 3 k.p. oraz art. 8 k.p. nie uwzględniła wzmożonej ochrony stosunku pracy działacza związkowego.

Brak precyzyjnych ustaleń w zaskarżonym wyroku odnośnie do zakresu inkorporacji zakładowej organizacji związkowej przez międzyzakładową organizację związkową oraz o długości dodatkowego okresu ochrony związkowej powoda (art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych), implikował konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku, stosownie do art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.