



Sygn. akt II PK 155/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. R.

przeciwko S. Spółce z o.o. w M.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 czerwca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 9 października 2014 r.,

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 26 czerwca 2014 r. przywrócił powoda Z. R. do pracy w pozwanej S. Spółce z o.o. w M. oraz zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączyły dwie terminowe umowy o pracę: od 22 lipca 2013 r. do 2 sierpnia 2013 r. na okres próbny i od 3 sierpnia 2013 r. do 3 marca 2014 r. na czas określony. Umowa zawarta na czas określony zawierała zastrzeżenie o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Powód był zatrudniony w charakterze monter-a rusztowań, a pracę miał wykonywać w Polsce z wynagrodzeniem 18 zł za godzinę. W dniu 19 sierpnia 2013 r. strony podpisały aneks do umowy, którym zmieniono warunki dotyczące miejsca pracy i wynagrodzenia. Od 20 sierpnia 2013 r. powód miał pracować w Niemczech z wynagrodzeniem 40 zł za godzinę. Przed wyjazdem do Niemiec powód poinformował prezesa zarządu pozwanej, że po 10 września 2013 r. zamierza zjechać do Polski, na co otrzymał pozwolenie. Powód wyjechał do Polski 11 września 2013 r., a po tej dacie nie świadczył już pracy ani w Niemczech, ani w Polsce. W okresie od 16 do 21 września 2013 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim z adnotacją „chory powinien leżeć”. Strona pozwana w dniu 20 września 2013 r. około godziny 12.00 przeprowadziła kontrolę prawidłowości wykorzystywania przez powoda zwolnienia lekarskiego. Nie zastano powoda w domu, ale po krótkim czasie przyjechał on do domu z zakupami.

Powód od dnia 29 marca 2010 r. był przewodniczącym MOZ NSZZ „S.” J., wybranym na kadencję 2010 – 2014. W dniu 9 września 2013 r. Komisja MOZ NSZZ „S.” J. podjęła uchwałę nr 1/09/13, na podstawie której objęła swoim działaniem stronę pozwaną. Pismem z dnia 12 września 2013 r. ta organizacja związkowa zwróciła się do strony pozwanej o zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na okres kadencji, informując jednocześnie o objęciu powoda ochroną na podstawie ustawy o związkach zawodowych oraz o konieczności konsultowania ze związkiem zawodowym wszelkich zmian dotyczących zatrudnienia powoda.

Pismem z dnia 23 września 2013 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, nie zwracając się uprzednio o wyrażenie zgody do organizacji związkowej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał za zasadne powództwo o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Strona pozwana naruszyła bowiem przepisy o

wypowiadaniu umów o pracę, nie zwracając się do związku zawodowego o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę, choć powód był chronionym działaczem związkowym na podstawie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881). Nie było również żadnych podstaw do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Nie potwierdziły się okoliczności wskazywane przez pozwaną dla uzasadnienia takiej decyzji – powód rozpoczynał pracę o wyznaczonej godzinie, do kraju zjechał za zgodą pozwanej, natomiast w trakcie zwolnienia lekarskiego wyszedł z domu jedynie do apteki i pobliskiego sklepu spożywczego.

Orzekając o przywróceniu powoda do pracy i zasądzeniu wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, Sąd pierwszej instancji oparł się na wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10 (OTK-A 2010 nr 6, poz. 58), zgodnie z którym art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika - znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, jest niezgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji RP.

Sąd Okręgowy, rozpoznając sprawę na skutek apelacji strony pozwanej, wyrokiem z dnia 9 października 2014 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo w całości.

Zdaniem Sądu odwoławczego, orzeczenie Sądu pierwszej instancji wydane zostało z naruszeniem art. 8 k.p., albowiem żądanie powoda przywrócenia do pracy należało uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowiące nadużycie prawa. Postępowanie powoda było rażąco nieuczciwe i zmierzało do tego, by z pracodawcą zawrzeć umowę, która zagwarantuje mu korzystne warunki finansowe za pracę, której w istocie nie będzie wykonywał, a umowy tej pracodawca nie będzie mógł rozwiązać bez zgody organizacji związkowej. Powód w dacie podpisywania umowy na czas określony, w której zawarto klauzulę o możliwości jej wypowiedzenia, doskonale wiedział, że jest pracownikiem chronionym, wobec czego miał świadomość, że „taki zapis w umowie uniemożliwi stronie pozwanej jej wypowiedzenie bez naruszenia przepisów art. 32 ust. 1 ustawy

o związkach zawodowych”. Z całą świadomością tej okoliczności umowę podpisał, a kilka dni później ze swojej inicjatywy doprowadził do jej zmiany odnośnie do miejsca świadczenia pracy i wynagrodzenia. Jeszcze przed wyjazdem do Niemiec zastrzegł, że chce zjechać do Polski po 10 września 2013 r., a tuż po powrocie powoda do kraju pracodawca otrzymał pismo organizacji związkowej z wnioskiem o zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy do końca kadencji. Zdaniem Sądu drugiej instancji, „trudno ocenić taką sekwencję zdarzeń jako zbieg okoliczności”. Powód z całą pewnością zakładał taki przebieg swojego zatrudnienia.

Strona pozwana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę nie wskazała przyczyn uzasadniających taką decyzję, co było zgodne z treścią art. 30 § 4 k.p. Sąd Rejonowy zbadał jednak te przyczyny i uznał je za nieistniejące, skoro powód nie udał się na urlop samowolnie, a zwolnienie lekarskie wykorzystywał zgodnie z jego przeznaczeniem. Według Sądu Okręgowego, te rozważania „są na tyle istotne, że pozwalają stwierdzić, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było następstwem jego przynależności do związku zawodowego i wykonywania funkcji związkowej”. Wypowiedzenie to zostało zatem dokonane z innych przyczyn niż działalność związkowa powoda, zaś ustawodawca ustanowił ochronę przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych po to, aby umożliwić pracownikom będącym działaczami związkowymi podejmowanie działań zmierzających do realizacji celów, dla których dany związek został powołany.

Wszystkie te okoliczności, w ocenie Sądu odwoławczego, „sprawiają, że żądanie powoda jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i rażąco nadużywają prawa”, a tym samym jego powództwo winno było ulec oddaleniu w oparciu o art. 8 k.p.

Dodatkowo Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że możliwość przywrócenia do pracy pracownika chronionego, z którym rozwiązano umowę zawartą na czas określony, istnieje tylko wtedy, gdy w dacie wyroku nie upłynął jeszcze okres, na który umowa została zawarta. Tymczasem Sąd Rejonowy wydał wyrok w dniu 26 czerwca 2014 r., a umowa o pracę zawarta została z powodem na czas do 3 marca 2014 r., wobec czego zaskarżone orzeczenie i z tej przyczyny było nieprawidłowe.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł powód, zarzucając naruszenie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p., przez ich błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że także niezawinione i niezależne od powoda zachowanie może uzasadniać odmowę udzielenia ochrony prawnej pracownikowi szczególnie chronionemu przed rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie ustawy o związkach zawodowych, jako stanowiące nadużycie prawa będącego w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, podczas gdy zgodnie ze stanowiskiem wyrażanym w judykaturze oddalenie roszczenia pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, na podstawie art. 8 k.p. może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

Opierając skargę na takiej podstawie, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, tj. zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości równej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy.

W myśl art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, 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. Zgodnie z art. 34 ust. 1 tej ustawy, przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę. 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.) 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 pkt 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 z natury rzeczy zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem szczególnie 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 (por. 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).

Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera żadnego wyłączenia spod przewidzianej w nim ochrony, gdyż nie można wykluczyć, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może stać się jedynie pretekstem do pozbycia się pracownika prowadzącego działalność

związkową. Z tego też względu w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi określone w art. 32 ust. 1 pkt 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 pkt 1 jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy, a w konsekwencji - roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Ze swojej strony organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, powinny wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu, nadużyje swoich uprawnień 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 pkt 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 bezwzględного charakteru ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Najwyższy przyjmuje, że o ile wybór pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej (obecnie: objęcie go ochroną związkową) po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia stosunku pracy lub w okresie biegnącego wypowiedzenia sam przez się nie prowadzi do nadużycia prawa

wynikającego z przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy lub do sprzeczności z zasadami współżycia społecznego albo ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem żądania przywrócenia do pracy (por. wyroki z dnia 2 października 2002 r., I PKN 549/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 157 oraz z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 11/04, Prawo Pracy 2005 nr 7-8, s. 42), to za takie może być uznane w okolicznościach danego przypadku utworzenie związku zawodowego lub wybór pracownika do zakładowej organizacji związkowej albo na społecznego inspektora pracy (aktualnie: objęcie pracownika ochroną związkową) wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed dokonaniem już wypowiedzenia umowy o pracę lub po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy (por. 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). Podkreśla się przy tym, że w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 pkt 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 żadnym z tych orzeczeń nie kwestionuje się natomiast, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 pkt 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).

Inaczej rzecz ujmując, objęcie pracownika ochroną związkową może prowadzić do uznania, że domaganie się przez niego przywrócenia do pracy pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej, ale tylko w sytuacji, gdy objęcie taką ochroną ma uniemożliwić pracodawcy dokonanie zasadnego wypowiedzenia umowy o pracę. Ta konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego dotyczy zatem wyłącznie nadużycia prawa do przywrócenia do pracy związanego z bezprawnym wypowiedzeniem umowy o pracę, a nie jak to przyjął Sąd Okręgowy, nadużycia prawa do zawarcia umowy o pracę przez osobę szczególnie chronioną przed jej rozwiązaniem. Nie ma bowiem żadnych podstaw do stwierdzenia, że zawarcie umowy o pracę, niezależnie od jej rodzaju, przez osobę szczególnie chronioną, w tym przez działacza związkowego, mogłoby być uznane za pozostające w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej lub zasadami współżycia społecznego tylko z tego powodu, że takiej umowy nie można rozwiązać bez zgody właściwego związku zawodowego. Nadużycie prawa do przywrócenia do pracy osoby szczególnie chronionej dotyczy nadużycia tylko tego konkretnego prawa podmiotowego, które jest bez wątpienia skutkiem rozwiązania, a nie nawiązania umowy o pracę.

W tym kontekście istotne jest zatem przede wszystkim to, czy istniały rzeczywiste, konkretne i w pełni usprawiedliwione przyczyny wypowiedzenia, niepozostające w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych. Jak bowiem słusznie podnosi skarżący, jeżeli pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownikowi szczególnie chronionemu ze względu na pełnione funkcje związkowe z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Jeżeli zachowanie pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wówczas żądanie przywrócenia do pracy może stanowić nadużycie prawa (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461), co jednak wymaga

udowodnienia tego rodzaju zarzutów przez pozwanego pracodawcę w toku procesu.

W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy przyjął zaś w ślad za ustaleniami Sądu pierwszej instancji, że nie istniały uzasadnione przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Okoliczności, na które powoływał się w tym przedmiocie pracodawca, w ogóle nie znalazły bowiem potwierdzenia. W tej sytuacji brak było jakichkolwiek podstaw do uznania, że powództwo wytoczone przez pracownika w związku z bezprawnym, bo naruszającym art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, wypowiedzeniem umowy o pracę stanowiło jakiekolwiek nadużycie prawa podmiotowego, a zatem zarzuty kasacyjne naruszenia tego przepisu w związku z art. 8 k.p. są w pełni uzasadnione. Jak już bowiem powiedziano, niedopuszczalne 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. Dodatkowo wskazać należy, że wbrew stanowisku Sądu odwoławczego, niepotwierdzenie w postępowaniu sądowym prawdziwości przyczyn dokonanego powodowi wypowiedzenia nie może być uznane za równoznaczne z tym, że przyczyny te nie były związane z działalnością związkową powoda. Wręcz odwrotnie, faktyczny brak tych przyczyn przemawiać może za tym, że wypowiedzenie umowy o pracę było jedynie pretekstem do pozbycia się pracownika prowadzącego działalność związkową, przed czym ma właśnie chronić wymóg uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy, którego strona pozwana nie dochowała, naruszając art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę naruszało zatem przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas określony, wobec czego powodowi przysługiwały roszczenia przewidziane Kodeksem pracy. Na obecnym etapie postępowania bezprzedmiotowe jest przy tym rozważanie, czy możliwe było przywrócenie powoda do pracy pomimo upływu okresu, na który umowa została zawarta, albowiem domaga się on już odszkodowania przewidzianego w art. 50 § 3 i 4 k.p., zgodnie z którymi jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas

określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Z tych wszystkich przyczyn Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

kc