



Sygn. akt II PK 214/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa H.B.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej B. w B.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 października 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w B.

z dnia 19 lutego 2015 r., sygn. akt VI Pa .../14,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. odstępuje od zasądzenia kosztów postępowania
kasacyjnego od powoda.**

UZASADNIENIE

Powód H.B. domagał się w pozwie przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej B. w B. odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz wniósł o zwrot kosztów procesu. Wyrokiem z dnia

15 października 2014 r. Sąd Rejonowy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.: w punkcie pierwszym, zasądził od pozwanej na rzecz powoda: kwotę 28.500 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 28 maja 2014 r. do dnia zapłaty; w punkcie drugim, w pozostałym zakresie powództwo oddalił; w punkcie trzecim, zasądził od pozwanej 60 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie czwartym, wyrokowi w zakresie punktu pierwszego nadał rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 11.120 złotych.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych. Powód H.B. był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy na czas nieokreślony. Powód pełnił też funkcję początkowo przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność przy Spółdzielni Mieszkaniowej B., a następnie przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność'80, był też członkiem Zarządu Regionu [...] NSZZ Solidarność'80. Był aktywnym działaczem związkowym. W okresie od 28 maja 2013 r. do dnia 25 listopada 2013 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim i pobierał w tym czasie wynagrodzenie/zasiłek chorobowy. Od dnia 26 listopada 2013 r. pobierał świadczenie rehabilitacyjne. Łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego wyczerpywał okres ochronny przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. Dnia 24 lutego 2014 r. pozwana Spółdzielnia poinformowała reprezentującą H.B. zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. i zwróciła się do związków zawodowych o wyrażenie, w trybie art. 32 ust. 1 pkt 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 167 ze zm.), zgody na takie rozwiązanie umowy o pracę. W dniu 27 lutego 2014 r. zakładowa organizacja związkowa odmówiła wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Mimo to dnia 10 maja 2014 r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p.

Sąd I instancji stwierdził, że ustalenia faktyczne w rozpatrywanej sprawie nie budzą wątpliwości i nie są sporne między stronami; spór ma natomiast wymiar

prawny i sprowadza się do odpowiedzi, czy w konkretnych okolicznościach sprawy pozwana mogła zgodnie z prawem rozwiązać z powodem umowę o pracę w przyjętym trybie. Sąd rejonowy stwierdził, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych przewidziana w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych poważnie ogranicza standardowe prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę przewidziane w art. 52 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. Sąd I instancji stwierdził, że związki zawodowe nie wyrażając zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie nadużyły wolności związkowej, również powód powołując się na rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zgody reprezentującej go zakładowej organizacji związkowej nie nadużył swojego prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. W związku z tym, zdaniem Sądu Rejonowego, „skoro powód w żaden sposób swoich obowiązków pracowniczych ani rażąco, ani w jakimkolwiek stopniu nie naruszył tutaj, to jest na kanwie tego orzecznictwa (orzecznictwa Sądu Najwyższego), wręcz przeciwnie był wieloletnim pracownikiem, a jedyną przyczyną była niezdolność do pracy (...) w związku z tym to postępowanie pracodawcy z kolei zdaniem Sądu stanowi nadużycie prawa”.

Apelację od wyroku Sądu I instancji wniosła strona pozwana. Zarzuciła sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przede wszystkim art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny, sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego. Zarzuciła też naruszenie prawa materialnego – art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przez ich błędną wykładnię, a także art. 8 k.p. oraz art. 56 § 1 k.p. poprzez jego zastosowanie i zasądzenie stosownego odszkodowania; naruszenie art. 6 k.c. przez przyjęcie, że pozwana Spółdzielnia nie wykazała, że zakładowa organizacja związkowa reprezentująca powoda nadużyła wolności związkowej. W efekcie pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, o zasądzenie na rzecz kosztów procesu oraz o nakazanie zwrotu kwoty 11.120 złotych z tytułu rygору natychmiastowej wykonalności. W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obydwie instancje.

Sąd Okręgowy orzekł, że apelacja pozwanej jest zasadna i zmienił zaskarżony wyrok. Zdaniem Sądu II instancji w rozpatrywanej sprawie mamy do czynienia z nadużyciem prawa podmiotowego przez powoda (w rozumieniu art. 8 k.p.) – prawa do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy z tytułu działalności związkowej. Sąd wskazał, że powód, zarówno w chwili składania mu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, jak i w chwili orzekania był nieobecny w pracy, a więc nie mógł przejawiać normalnej aktywności tak jako pracownik, jak i działacz związkowy. I nie stoi tu na przeszkodzie fakt, że był on dobrym pracownikiem i aktywnym działaczem związkowym. Nie można wiązać nadużycia prawa podmiotowego tylko „z uporczywością, czy jakimś szczególnie rażącym naruszeniem (...), może to być naruszenie praw podmiotowych, czy może to być zachowanie pracownika, powiedzmy, które, by zmierzało do zwykłego rozwiązania z nim stosunku pracy. Nie ma jakichś kla..., nie ma jakichś argumentacji, i nie ma jakiejś możliwości żeby zawężyć zastosowanie tej klauzuli artykułu ósmego kodeksu pracy.”. W tym kontekście Sąd II instancji powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r. nie cytując go, lecz omawiając. W dalszej części Sąd Okręgowy stwierdził, że przyznanie w omawianej sprawie szczególnej ochrony działaczowi związkowemu byłoby dyskryminacją wobec pozostałych pracowników zakładu pracy. Ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie ma charakteru bezwzględny. Na koniec Sąd II instancji konstatuje, że „za sprzeczną ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenia do pracy, można uznać próbę uczynienia z tego prawa użytku w sytuacji, gdy zainteresowany nie może ze względów zdrowotnych wykonywać obowiązków na zajmowanym stanowisku”.

Strona powodowa wniosła do Sadu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w B. zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego poprzez jego błędną wykładnię, a mianowicie art. 8 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1) ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 56 § 1 k.p. poprzez uznanie, że powód nadużył swojego prawa podmiotowego dochodząc od pozwanej odszkodowania, co skutkowało błędną zmianą wyroku Sądu I instancji i oddaleniem powództwa. W związku z tym strona powodowa wnosi o zmianę wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zasądzenie od pozwanej

na rzecz powoda kwoty 28.500 złotych; uchylenie pkt 2 wyroku i stosowną zmianę orzeczenia odnośnie kosztów postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi II instancji.

W skardze kasacyjnej podnosi się, że w niniejszej sprawie strona powodowa występuje z roszczeniem o odszkodowanie, a nie z roszczeniem o przywrócenie do pracy. Zdaniem skarżącej te dwa roszczenia zasadniczo różnią się od siebie, tak więc argumentacja zaczerpnięta przez Sąd II instancji z orzeczeń Sądu Najwyższego „często jest nieadekwatna” do rozpatrywanej sprawy. Powód był też dobrym pracownikiem i przewodniczącym dużej organizacji związkowej. Linia orzecznicza Sądu Najwyższego, co do zasady pokazuje, że nadużycie prawa podmiotowego w kontekście przepisów ochronnych ustawy o związkach zawodowych dotyczy jednak sytuacji wyjątkowych, w których mamy do czynienia albo z fikcją związku zawodowego, działaniami pozornymi, czy też nagannymi działaniami działaczy związkowych. Ponadto orzeczenia te zapadają w sprawach o roszczenie przywrócenia do pracy, a nie o odszkodowanie. W skardze kasacyjnej wskazuje się, że w rozpatrywanej sprawie nie ma wyjątkowości sytuacji. Okolicznością wskazaną przez Sąd II instancji jest niemożność świadczenia pracy przez powoda. W tym kontekście przytoczono z uzasadnienia (transkrypcji), że „powód w tej sytuacji, która tutaj była nie może wykonywać, nie wykonuje w zasadzie swojej aktywności zawodowej”. Świadczy to, zdaniem skarżącej, że użyto jako argumentację wiedzę na temat aktualnego stanu zdrowia powoda, która nie była nikomu znana w dacie rozwiązywania stosunku pracy. Zdaniem skarżącej najistotniejsze jest to, że w dacie otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy powód nie był uznany za niezdolnego do pracy, przeciwnie wracał do zdrowia, był na zasiłku rehabilitacyjnym, miał skierowanie na leczenie w sanatorium, chciał wrócić do zdrowia i do pracy po pobycie w sanatorium. W skardze kasacyjnej w pełni akceptuje się oceny dokonane przez Sąd I instancji, w tym charakter roszczenia, z którym wystąpił powód. Roszczenie to miało zrekompensować powodowi chociaż w małej części to, że został w sposób sprzeczny z prawem zwolniony z pracy, ale też i to, że stracił tym samym stały dochód i to bez okresu wypowiedzenia. Powód nie domagał się przywrócenia do

pracy, a całość argumentacji Sądu Okręgowego idzie w kierunku jakoby z takim roszczeniem wystąpił. Sąd zastosował zbyt rozszerzającą wykładnię art. 8 k.p., doprowadzając tym samym do całkowitej relatywizacji szczególnej ochrony stosunku pracy działacza związkowego przysługującej mu na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Strona pozwana ustosunkowując się w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła od odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na brak zaistnienia w sprawie przesłanek określonych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., ewentualnie w razie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania – o oddalenie skargi kasacyjnej w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pisma procesowego wskazano, że zgodnie z linią orzecniczą Sadu Najwyższego szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie ma charakteru bezwzględnego, zaś klauzuli nadużycia prawa podmiotowego określonej w art. 8 k.p. nie należy zawężać do ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych. W tym kontekście wskazano na wyrok Sadu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r. (II PK 132/11), w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pracodawca ponosi różnego rodzaju ryzyka związane z prowadzoną działalnością, w tym również ryzyko związane z niezdolnością pracownika do pracy, ale ustawodawca ustanowił maksymalny wymiar tego ryzyka w art. 53 § 1 pkt 1) k.p. Dłuższa niezdolność pracownika do pracy musi upoważniać pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy, zaś powoływanie się w tej sytuacji na ochronę wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych można oceniać w kategoriach nadużycia prawa podmiotowego. Celem ochrony działacza związkowego jest zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji związkowej. Działalność związkowa nie może zatem być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pozostałych pracowników. W wyroku z dnia 18 września 2003 r. (I PK 346/02) Sąd Najwyższy stwierdził, że zastosowanie art. 477¹ k.p.c. jest wyłączone, gdy domaganie się spełnienia któregośkolwiek z alternatywnych roszczeń pozostawałoby w

sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. W tym wypadku sąd nie koryguje pracowniczego wyboru roszczenia tylko oddał powództwo w całości. Oznacza to, że odmawiając na podstawie art. 8 k.p. przywrócenia do pracy, sąd może zależnie od okoliczności konkretnej sprawy zasądzić na rzecz działacza związkowego zwolnionego z pracy bez zgody właściwego organu związkowego odszkodowanie, ale może też roszczenie o odszkodowanie w oddalić (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97). Sąd może oddalić powództwo wówczas, gdy zachowanie pracownika stanowiło nie tylko ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale także wtedy, gdy nie miało nic wspólnego z chronioną działalnością związkową. W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest stanowisko, że ochrona z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie charakteru bezwzględnego i które w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności sprawy pozwala nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. nie tylko wtedy, gdy zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p., ale również za wypowiedzeniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 r., I PKN 103/95; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97; z 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97; z 17 września 1997 r., I PKN 273/97). W odpowiedzi na skargę kasacyjną wskazuje się, że zdaniem Sądu Najwyższego, skoro - odmawiając na podstawie art. 8 k.p. przywrócenia do pracy - sąd może zależnie od okoliczności konkretnej sprawy zasądzić na rzecz działacza związkowego odszkodowanie (w pełnej bądź niepełnej wysokości), to może też roszczenie o odszkodowanie w całości oddalić (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona, a podniesione w niej zarzuty naruszenia prawa są nietrafne. Wyrok Sądu II instancji odpowiada prawu, a zatem skarga podlega oddaleniu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że celem ochrony działacza związkowego na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o

związkach zawodowych jest przede wszystkim realizacja interesów związku zawodowego i interesów zbiorowych pracowników. (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., II PK 260/05 i z dnia 14 kwietnia 2010 r., III PK 62/09). Powołany przepis ma na celu zapewnienie działaczowi związkowemu bezpieczeństwa i niezależności wobec pracodawcy w zakresie reprezentowania i obrony praw i interesów pracowników (por. art. 7 ustawy o związkach zawodowych).

Stanowisko judykatury w kwestii mocy wiążącej szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych przeszło pewną ewolucję – od nadawaniu tej ochronie absolutnie bezwzględnego charakteru do uznania, że w szczególnych okolicznościach wypowiedzenie/rozwiązanie stosunku pracy z takim działaczem bez zgody reprezentującej go zakładowej organizacji związkowej nie korzysta z ochrony prawnej i podlega ocenie w kontekście art. 8 k.p., czyli w kontekście nadużycia prawa podmiotowego pracownika – działacza związkowego domagającego się przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Analizy tej ewolucji dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lipca 2009 r. (I PK 45/09, niepublikowany). Zarówno w judykaturze, jak i w doktrynie przeważa stanowisko odmawiające szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego absolutnie bezwzględnego charakteru. W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy najczęściej rozpatrywał sprawy związane ze szczególnie nagannym zachowaniem pracownika – działacza związkowego, polegające na ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, które nie miało jakiegokolwiek związku z wykonywaniem przez niego funkcji związkowych (np. spożywanie alkoholu w czasie i miejscu pracy albo przebywanie w czasie i miejscu pracy w stanie nietrzeźwości – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 r., (I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210); złożenia przez pracownika fałszywego oświadczenia o trybie rozwiązania stosunku pracy z poprzednim pracodawcą, co skutkowało pobraniem przez pracownika nienależnego wynagrodzenia – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 230); poważnego konfliktu między pracownikiem i jego przełożonym powstałego na tle naruszenia przez pracownika dyscypliny pracy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN

63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74); szykanowania innych pracowników i podważania autorytetu przełożonych – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1995 r., (I PRN 26/95, OSNAPiUS 1995 nr 22, poz. 289); niewłaściwego stosunku do współpracowników, przełożonych i petentów urzędu, nieterminowego wykonywania poleceń służbowych – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., (I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376); narażenia pracodawcy na poważne straty w wyniku oczywistych zaniedbań obowiązków pracowniczych – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., (I PKN 656/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 659). W wyroku z dnia 2 lutego 2012 r. Sąd Najwyższy wskazał, że w szczególnych sytuacjach istnieje możliwość oddalenia w całości powództwa o przywrócenie do pracy (bez zasądzania w miejsce tego żądania odszkodowania), gdy chroniony pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co obejmowało np. spożywanie alkoholu w miejscu pracy lub przebywanie w miejscu pracy pod wpływem alkoholu (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 410/00 OSNP 2003 nr 6, poz. 149). Warto też wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2003 r., I PK 346/02, niepublikowany), w którym stwierdza się, że zastosowanie art. 477¹ k.p.c. (alternatywność roszczeń) jest wyłączone wtedy, gdy domaganie się spełnienia któregośkolwiek z alternatywnych roszczeń pozostawałoby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. W tym przypadku sąd pracy nie koryguje pracowniczego wyboru roszczenia, tylko oddala powództwo w całości. Oznacza to, że odmawiając na podstawie art. 8 k.p. przywrócenia do pracy, sąd może zależnie od okoliczności konkretnej sprawy zasądzić na rzecz pracownika – działacza związkowego zwolnionego bez zgody reprezentującej go zakładowej organizacji związkowej odszkodowanie w pełnej wysokości, bądź w niepełnej wysokości, ale może też roszczenie o odszkodowanie w całości oddalić (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., (I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 488 oraz z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 132/11).

W judykaturze Sądu Najwyższego spotykamy także orzeczenia, w których wyłącza się szczególną ochronę trwałości stosunku pracy pracownika – działacza związkowego w przypadku wypowiedzenia/rozwiązania stosunku pracy z innych przyczyn niż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W wyroku z 3 sierpnia 2007 r. (I PK 82/07, niepublikowany), czytamy, że stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. może mieć tylko zastosowanie w sytuacji, w której można by stwierdzić, że powód w sposób ciężki naruszył obowiązki pracownicze. Stanowiłoby to nieuzasadnione zawężenie stosowania tej klauzuli. Nie jest ono warunkowane aż ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracownika. Jej stosowanie wynika z niemożności czynienia ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Użytek taki nie jest uważany za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Takie też znaczenie tej klauzuli generalnej potwierdził Trybunał Konstytucyjny na tle sprawy dotyczącej podobnej ochrony stosunku pracy. Prócz zgodności z Konstytucją art. 8 k.p. Trybunał stwierdził, że przy występowaniu określonej w nim sprzeczności każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04). Stosowanie klauzuli nie może być zatem ograniczone tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracownika – działacza związkowego (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 132/11).

W wyroku z dnia 2 lutego 2012 r. (II PK 132/11, niepublikowany) Sąd Najwyższy rozpatrywał sprawę pracownika – chronionego działacza związkowego, który doznał udaru mózgu i podlegał długotrwałemu leczeniu. Pracodawca powiadomił reprezentującą go zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę ze względu na długotrwałą nieobecność w pracy z powodu niezdolności do pracy. Związki zawodowe nie wyraziły zgody na rozwiązanie stosunku pracy. W dacie rozwiązania stosunku pracy niezdolność powoda do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Do rozwiązania stosunku pracy doszło zatem z przyczyn niezawinionych przez pracownika, na skutek usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy wywołanej jego chorobą (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b w zw. z art. 41 k.p.). Sąd Najwyższy uznał, że ustawodawca dokonał tu wyważenia słusznych interesów pracodawcy (dopuszczenie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem niezdolnym do pracy i zastąpienia go osobą zdolną do pracy) i pracownika

(ochrona trwałości stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy przez określony czas),

W rozpatrywanej tu sprawie jest bezsporne, że powód w dacie rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 k.p. był niezdolny do pracy. Myli się on twierdząc w skardze kasacyjnej, że w dacie otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie był uznany za niezdolnego do pracy, przeciwnie, że wracał do zdrowia, był na świadczeniu rehabilitacyjnym, miał skierowanie na leczenie w sanatorium, chciał wrócić do zdrowia i do pracy po pobycie w sanatorium. Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 159) świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy (.....). Również art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. stanowi o świadczeniu rehabilitacyjnym w kontekście niezdolności do pracy wskutek choroby. Tak więc w momencie rozwiązania stosunku pracy powód był niezdolny do pracy z powodu choroby, a jego powrót do zdrowia miał charakter hipotetyczny i nie był już objęty ryzykiem pracodawcy. Ponadto, gdyby powód chciał powrócić do pracy, to wystąpiłby z roszczeniem o przywrócenie do pracy, a nie z roszczeniem o odszkodowanie. Wolą powoda nie było reaktywowanie stosunku pracy. W tym kontekście warto przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r. (I PK 616/02, niepublikowany) celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu jego funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej funkcji mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji, a w rozpatrywanej sprawie powód do tego zmierzał. W rozpatrywanej sprawie brak jest podstaw do uznania, że z racji formalnie sprawowanej funkcji (należy raczej przyjąć, że niezdolność do pracy wskutek choroby co najmniej istotnie ograniczała realną możliwość wykonywania przez powoda funkcji przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej), powinien być on traktowany lepiej niż inni pracownicy nie chronieni z racji sprawowanej funkcji związkowej, skoro przyczyna rozwiązania stosunku pracy w żaden sposób nie była związana z realizacją tej

funkcji. Każdy inny pracownik, z którym rozwiązano by stosunek pracy w trybie art. 53 § 1 k.p. nie miałby roszczenia o odszkodowanie. Trudno byłoby uzasadnić, dlaczego powód tylko dlatego, że był działaczem związkowym miałby być w korzystniejszej sytuacji w porównaniu z innymi pracownikami. Mogłoby to być przez nich odebrane jako niesprawiedliwe, jako nieusprawiedliwione uprzywilejowanie. Przyznanie mu tu szczególnej pozycji kłóciłoby się zarówno z zasadami współżycia społecznego, jak i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego.

Mając to na względzie Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że za nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. można uznać wystąpienie z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 k.p. z pracownikiem – chronionym działaczem związkowym.

kc