



Sygn. akt II PSKP 117/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa D. K.
przeciwko Zarządowi Transportu Miejskiego w P.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 maja 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 24 kwietnia 2020 r., sygn. akt VIII Pa [...],

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2020 r. oddalił apelację powoda D. K. (pkt 1) i apelację pozwanego Zarządu Transportu Miejskiego w P. (pkt 2) od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 26 września 2019 r., którym

zasądzono od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11.588,85 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, a w pozostałym zakresie powództwo oddalono oraz obciążył strony kosztami postępowania apelacyjnego w zakresie poniesionym (pkt 3).

W sprawie przedmiotem sporu była kwestia, czy pracodawca prawidłowo rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz czy powód podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Sądy *meriti* ustaliły, że powód był pracownikiem Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego w P. od 2007 r., zatrudnionym na stanowisku kontrolera biletów w Pionie do Spraw Organizacji Przewozów. Z dniem 1 stycznia 2009 r. nastąpiło przejęcie pracowników Pionu do Spraw Organizacji Przewozów MPK przez Zarząd Transportu Miejskiego w trybie art. 23¹ k.p. i pracodawcą powoda z mocy prawa stał się pozwany Zarząd Transportu Miejskiego w P. (dalej ZTM). Powód był członkiem Związku Zawodowego NSZZ „S.”(dalej jako NSZZ „S.”). W dniu 26 marca 2010 r. odbyły się wybory władz statutowych na kadencję 2010-2014. Po wyborze władz statutowych została podjęta uchwała o objęciu szczególną ochroną stosunku pracy pięciu osób, w tym powoda. Szczególna ochrona miała przysługiwać wskazanym pracownikom do dnia 31 marca 2014 r. Na stanowiskach kierowniczych u pozwanego pracodawcy było zatrudnionych wówczas pięć osób, o czym pracodawca poinformował związek zawodowy pismem z dnia 16 marca 2010 r. Pismem z dnia 14 grudnia 2012 r. kierowanym do Przewodniczącej Organizacji Związkowej NSZZ „S.” w ZTM P. powód złożył rezygnację z członkostwa w Związku Zawodowym. W dniu 7 listopada 2012 r. do Krajowego Rejestru Sądowego został wpisany Związek Zawodowy Pracowników Miasta P. w ZTM w P. . Pismem z dnia 14 grudnia 2012 r. dyrektor pozwanego został poinformowany o wyborach władz statutowych nowo utworzonego związku zawodowego na kadencję 2012-2016. Do zarządu został wybrany powód jako przewodniczący komisji zakładowej. Komisja zakładowa podjęła uchwałę o objęciu szczególną ochroną stosunku pracy wymienionych w uchwale pięciu osób, w tym powoda. Szczególna ochrona miała przysługiwać wskazanym imiennie pracownikom do dnia 31 grudnia 2016 r. Na koniec 2012 r. ścisłe kierownictwo w ZTM w P. obejmowało cztery osoby. Pismem z

dnia 14 stycznia 2013 r. powód jako przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Miasta P. zwrócił się do pracodawcy o pobieranie składki członkowskiej od wynagrodzeń 11 pracowników. Na dzień 14 stycznia 2013 r. liczba zatrudnionych u pozwanego pracowników wynosiła 164 osoby, a miesiąc później 162 osoby. Na dzień 31 marca 2013 r. Związek Zawodowy Pracowników Miasta P. liczył 17 członków. Powód, podobnie jak inni członkowie tego związku zawodowego, często korzystał ze zwolnień lekarskich. W przypadku około 10 osób średnia liczba dni zwolnień lekarskich wynosiła 522 dni.

Do obowiązków pracowniczych powoda jako kontrolera należała kontrola biletów, a w przypadku ujawnienia pasażera bez ważnego biletu bądź dokumentu uprawniającego do ulgi możliwość wystawienia opłaty dodatkowej. Kontrolerom nie wolno było stosować środków przymusu bezpośredniego wobec pasażerów ani takich metod pracy, które powodowałyby zagrożenie bezpieczeństwa i zdrowia. Zgodnie z punktem III „d” instrukcji stanowiskowej BHP w przypadku agresji ze strony pasażera kontroler powinien zachować szczególną ostrożność. Stosownie do § 3 Kodeksu Etyki Zawodowej w kontaktach z klientami pracownik zachowuje się uprzejmie, okazuje im zrozumienie, służy swoją pomocą. W przypadku trudnej kontroli kontroler ze względów bezpieczeństwa miał prawo od niej odstąpić. Od takiej kontroli mógł też odstąpić, gdy osoba kontrolowana była cudzoziemcem i zachodziły trudności w porozumieniu się. Zaleceniem pracodawcy było, że jeżeli pasażer bez biletu pokazuje dokument tożsamości, z którego wynika, iż jest cudzoziemcem i nie ma stałego adresu w Polsce, nie rozumie języka polskiego, aby odstąpić od jego ukarania i zastosować pouczenie. Kontrolerzy otrzymują premię za wystawienie opłaty za brak biletu.

W dniu 24 kwietnia 2013 r. powód wraz z drugim kontrolerem K. M. dokonywali kontroli biletów w autobusie linii nr [...]. Powód w ramach kontroli ujawnił dwóch pasażerów niemających ważnego biletu. Jeden z pasażerów miał zniszczoną KOM Kartę, drugi okazał bilet z przekroczonym czasem jazdy. Tym pasażerem był obywatel USA- R. D. C.. Tłumaczył on powodowi w języku angielskim, że nie rozumie języka polskiego i dawał sygnały, iż nie wie o co chodzi. Gdy autobus dojechał do przystanku, pasażer wykonał ruch w kierunku drzwi jakby chciał uciec. Pasażer myślał, że kiedy autobus się zatrzyma to wysiądzie, a

kontroler go spisie. Powód rozłożył ręce i zagroził pasażerowi drogę swoim ciałem. Wówczas pasażer odepchnął powoda i wpadł na K. M.. Kierowca autobusu na prośbę kontrolerów zablokował drzwi autobusu i zaczęła się szamotanina między pasażerem a powodem. Pasażer chcąc się uwolnić, odepchnął powoda do poręczy przy drzwiach, a następnie próbował uciec. Zareagował na polecenia kontrolerów dopiero wówczas, kiedy jeden z pasażerów autobusu w języku angielskim wyjaśnił mu o co chodzi. Pasażer prosił, aby nie wzywano Policji, ale kontrolerzy nie ustąpili. Po przyjeździe Policji pasażer rozmawiał z policjantami w języku angielskim. Została mu wypisana opłata dodatkowa i został zabrany na Komisariat Policji. Powód w początkowej fazie kontroli nie wskazywał pasażerowi miejsca ani nie informował go, że oddalenie się będzie skutkowało karą jak za wykroczenie. Podejmował jedynie czynności uniemożliwiające pasażerowi opuszczenie autobusu. Po zdarzeniu powód wezwał pogotowie, które zabrało go do szpitala. Powód i K. M. zgłosili pracodawcy zaistniałe w dniu 24 kwietnia 2013 r. zdarzenie jako zbiorowy wypadek przy pracy. W protokole wypadku przy pracy ustalono, że przyczyną wypadku było popychanie pasażera niemającego ważnego biletu. Stwierdzono, że powód świadomie podejmował działania naruszające przepisy o ochronie zdrowia i życia, bowiem powinien odstąpić od przeprowadzenia kontroli i zastosować pouczenie wobec obcokrajowca. Komisja BHP stwierdziła, że zgłoszony wypadek nie jest wypadkiem przy pracy, co zakwestionował powód. Dyrektor pozwanego po całym zdarzeniu, mając na celu ochronę wizerunku ZTM jako instytucji publicznej, spotkał się z pasażerem i przeprosił go za zaistniałą sytuację.

W dniu 16 maja 2013 r. pracodawca zwrócił się do Zakładowej Organizacji Związkowej Pracowników Miasta P. w ZTM w P. o udzielenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując w uzasadnieniu okoliczności dotyczące zdarzenia z dnia 24 kwietnia 2013 r. oraz przepisy jakie zostały naruszone przez powoda. W odpowiedzi Zarząd związku zawodowego takiej zgody nie wyraził. Mimo to pismem z dnia 21 maja 2013 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz zasad współżycia społecznego przez powoda, które miało

miejsce w dniu 24 kwietnia 2013 r. w trakcie wykonywania obowiązków służbowych - przeprowadzania wraz z K. M. kontroli biletowej w autobusie linii nr [...], polegające na naruszeniu obowiązków wskazanych w Instrukcji pracy kontrolerów oraz stanowiskowej instrukcji BHP kontroli biletowej, w Prawie Przewozowym, a także w Kodeksie Etyki Zawodowej pracowników pozwanego. Stwierdzono, że zdarzenie należy kwalifikować jako uporczywe i niezgodne z prawem podejmowanie czynności kontrolnych wobec cudzoziemca, bezprawne zatrzymanie i naruszenie jego nietykalności cielesnej. Według pracodawcy zachowanie powoda w sposób negatywny wpłynęło na wizerunek kontrolerów oraz Miasta P. Po rozwiązaniu umowy o pracę zostało wydane polecenie zakazujące wstępu powodowi na teren zakładu pracy.

Między pracodawcą a powodem istnieje konflikt, w który powód zaangażował szereg organów, składając zawiadomienia do Prokuratury, Państwowej Inspekcji Pracy, Sanepidu i sprowadzając do zakładu pracy szereg kontroli. W konflikt została zaangażowana Rada Miasta P., bowiem powód złożył skargę na dyrektora pozwanego, zarzucając mu utrudnianie działalności związkowej i wydanie zakazu wstępu na teren zakładu pracy. Wszczywanie przez powoda kolejnych postępowań dezorganizowało pracę pozwanego. Zdarzały się sytuacje, że powód nagrywał pracowników i nagrania te wykorzystywał w celach prywatnych. Tak było w przypadku rozmowy z H. L., którą powód obrażał i podważał jej kompetencje. W ocenie pracodawcy powód nie spełnia wymogów kompetencyjnych, aby pracować na stanowisku kontrolera. Dla pracowników pozwanego powrót powoda do pracy byłby trudny do zaakceptowania, ponieważ obawiają się oni powoda i nie chcą z nim razem pracować w jednym zespole.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy, odnosząc się do kwestii dotyczącej ochrony związkowej powoda, stwierdził, że Związek Zawodowy Pracowników Miasta P. w ZTM w P., zrzeszający powoda w dacie rozwiązania z nim umowy o pracę, posiadał przymiot reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 k.p. Powód nie wykazał jednak, aby był objęty szczególną ochroną stosunku pracy jako członek tego związku. Przedstawił on uchwałę Komisji Zakładowej o objęciu go szczególną ochroną, ale nie było to wystarczające, aby uznać, że rzeczywiście tą ochroną związkową był objęty. Według Sądu Rejonowego,

obejmując ochroną pięć osób organizacja związkowa naruszyła art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854), zgodnie z którym zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z ust. 4. W skład ówczesnej kadry kierowniczej pozwanego wchodziły cztery osoby, a powód nie przedstawił żadnego dokumentu, z którego wynikałoby, że zwracał się do pracodawcy o udzielenie informacji co do liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą. Powołując się na treść § 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz.U. Nr 108, poz. 1013), Sąd Rejonowy stwierdził, iż to na związku zawodowym spoczywa inicjatywa uzyskania informacji o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą. Sąd Rejonowy dostrzegł jednak, że powód wcześniej został objęty szczególną ochroną jako imiennie wskazana osoba przez NSZZ „S.”, która miała przysługiwać mu do marca 2014 r. Jeżeli ochrona wynikająca z tej uchwały ustała w związku z ustaniem członkostwa powoda w grudniu 2012 r., to powód był objęty ochroną szczególną przez okres 2 lat i 9 miesięcy. A zatem, mając na uwadze treść art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych jeszcze przez rok podlegał on szczególnej ochronie stosunku pracy, a to oznacza, że w dacie rozwiązania umowy o pracę powód był pracownikiem szczególnie chronionym. Natomiast pozwany nie przedłożył zgody NSZZ „S.” na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Wobec tego zostały naruszone przez pracodawcę przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym.

Niemniej jednak - w ocenie Sądu Rejonowego - konieczne było zbadanie, czy przyczyny mające uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę spełniały wymagania w zakresie konkretności, prawdziwości i rzeczywistości oraz czy spełnione zostały

przesłanki określone w art. 52 k.p. Analiza złożonego powodowi oświadczenia woli doprowadziła do uznania, że zasadniczą przyczyną rozwiązania umowy o pracę było zdarzenie z dnia 24 kwietnia 2013 r. Sąd Rejonowy podniósł, że jakkolwiek przebieg zdarzenia wskazuje na nieprawidłowości w zachowaniu powoda, to nie można pominąć całokształtu okoliczności niniejszej sprawy i przyjąć, że doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, który starał się wyegzekwować opłatę dodatkową od pasażera, niemającego ważnego biletu na przejazd. Dlatego nie zostały spełnione przesłanki do zastosowania przez pracodawcę trybu przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jednocześnie Sąd Rejonowy - odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego wykładni art. 45 § 2 k.p. – zwrócił uwagę na szereg okoliczności wskazujących na niecelowość przywracania powoda do pracy. Powód naruszył bowiem przepisy obowiązujące przy kontroli pasażerów, zachował się w sposób nieodpowiedni, a jego zachowanie w dniu zdarzenia nie było sytuacją odosobnioną. Dlatego inni pracownicy z uwagi na zachowanie powoda w czasie kontroli oraz jego „niestandardowe” metody kontroli, nie chcieli pracować z nim w jednym zespole. Zgłaszane były skargi pasażerów, wskazujące na brak umiejętności pracy powoda. Ponadto od 2010 r. do czerwca 2013 r. powód przebywał łącznie 657 dni na zwolnieniu lekarskim. Szczególnym argumentem przemawiającym za niecelowością przywrócenia powoda do pracy jest jednak głęboki konflikt z pracodawcą. Sytuacje konfliktowe trwały w czasie zatrudnienia powoda i nasiliły się po rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Wątpliwości budziło też przywracanie do pracy po sześciu latach od zwolnienia, kiedy powód jest zatrudniony u innego pracodawcy.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2020 r. oddalił apelacje obu stron, przyjmując za własne poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne.

Odnosząc się do zarzutów apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy nawiązał do treści art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych podnosząc, że z przepisu tego wynika, iż 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. Konieczne jest zatem udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy ochrona po zakończeniu okresu wynikającego z uchwały komisji zakładowej związku zawodowego ma źródło w tej uchwale, czy też wynika wprost z ustawy. Artykuł 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych wyraźnie wskazuje, że źródłem ochrony w tym przypadku pozostaje nie tyle uchwała, ile ustawa. Ochrona po ustaniu okresu wynikającego z uchwały przysługuje bowiem z mocy prawa przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej niż przez rok. W niniejszej sprawie powód był objęty do marca 2014 r. szczególną ochroną jako osoba imiennie wskazana przez NSZZ „S.”. W dniu 14 grudnia 2012 r. wypowiedział jednak swoje członkostwo, a więc ochrona wynikająca z tej uchwały ustała. Mimo że przepis ten pozwala na wydłużenie ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę wynikającej z uchwały, to wskazanej w nim sytuacji nie można odnosić do powoda, który był inicjatorem utworzenia Związku Zawodowego Pracowników Miasta P. w ZTM w P., zostając jednocześnie jego przewodniczącym. W tym stanie rzeczy powinien podlegać ochronie wynikającej z przynależności do nowo utworzonego związku, a nie NSZZ „S.”. Wypowiedzenie członkostwa jest bowiem jednoznaczne z wystąpieniem ze związku zawodowego oraz utratą ochrony wynikającej z przynależności do danego związku zawodowego. Powód nie udowodnił jednak szczególnej ochrony z racji przynależności do nowo utworzonego związku, gdyż nie przedstawił dokumentów, z których wynikałoby, że jako przewodniczący komisji zakładowej występował o udzielenie informacji o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą. W rezultacie, mimo że pozwany prawidłowo zarzucał, iż powód nie jest objęty szczególną ochroną związkową, to nie miało to jednak wpływu na ostateczne rozstrzygnięcie sprawy. Sąd Rejonowy trafnie bowiem uznał, że nie można przypisać powodowi winy umyślnej ani rażącego niedbalstwa za zdarzenie z dnia 24 kwietnia 2013 r., które miało charakter dynamiczny, a do jego przebiegu przyczynił się również pasażer swoim zachowaniem.

Sąd Okręgowy nie podzielił też zarzutów powoda, że doszło do naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 45 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że roszczenie o przywrócenie do pracy zostało oddalone przede wszystkim z uwagi na konflikt powoda z pracodawcą. Sąd

Okręgowy przypomniał, że praca kontrolera to praca z ludźmi, wymagająca umiejętności zachowania się w sytuacjach trudnych, czasem nerwowych. Kontroler musi być osobą spokojną, opanowaną. Nie można akceptować zachowań, które godzą w dobra drugiego człowieka. Należy też mieć na uwadze dobro pracodawcy, gdyż negatywne zachowania kontrolera szkodzą jego wizerunkowi jako instytucji publicznej, mającej działać w interesie obywateli. W konsekwencji nie doszło także do naruszenia art. 57 § 2 k.p, skoro okoliczności sprawy jednoznacznie wskazują, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe.

Powód wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną w części, tj. w zakresie pkt 1 i 3, oddalającego jego apelację, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenia prawa materialnego, to jest: 1) art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, przez błędne niezastosowanie skutkujące przyjęciem, że rezygnacja z członkostwa w związku zawodowym oraz podjęcie inicjatywy utworzenia innego związku zawodowego niweczy ochronę wynikającą z przepisów ustawy, przysługującą pracownikowi po zakończeniu pełnienia funkcji w związku zawodowym; 2) art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na ustaleniu, że zaistniały podstawy do uznania, iż przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe, mimo podlegania powoda szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, gdy z okoliczności sprawy wynika, że nie zaistniały przesłanki o szczególnym charakterze, które pozwalają na niezastosowanie art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., a w konsekwencji przyjęcie, że brak jest podstaw do uwzględnienia żądania powoda o przywrócenie do pracy; 3) art. 57 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, podczas gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę i brak jest podstaw do uznania, że przywrócenie do pracy jest niecelowe.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości i przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy

Sądowi Okręgowemu albo innemu równorzędnemu sądowi do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem rozstrzygnięcia o kosztach procesu z uwzględnieniem kosztów dotychczasowego postępowania oraz o zasądzenie kosztów postępowania powstałych na skutek wniesienia skargi kasacyjnej.

W sprawie wskazano na istotne zagadnienie prawne, sprowadzające się do pytania „czy dodatkowa ochrona pracownika będącego członkiem związku zawodowego, wynikająca z art. 32 ust. 2 *in fine* ustawy o związkach zawodowych jest uzależniona od sposobu ustania ochrony przysługującej w oparciu o uchwałę związku zawodowego (art. 32 ust. 2 *in principio* ustawy o związkach zawodowych) lub nieprzystąpienia do innego związku zawodowego działającego u tego pracodawcy, a w rezultacie czy wypowiedzenie (rezygnacja z członkostwa) w związku zawodowym i podjęcie inicjatywy utworzenia, innego związku zawodowego, niweczy dodatkową ochronę wynikającą z przepisów ustawy, tj. z art. 32 ust. 2 *in fine* ustawy o związkach zawodowych, przysługującą pracownikowi po zakończeniu pełnienia funkcji w poprzednim związku zawodowym”.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie od skarżącego na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw. Ocena naruszenia prawa materialnego zwłaszcza w postaci niewłaściwego zastosowania lub niezastosowania określonej normy jest w postępowaniu kasacyjnym możliwa tylko wtedy, gdy nie istnieje kwestia podstawy faktycznej orzekania. Do takiej sytuacji dochodzi w sytuacji, kiedy strona nie zgłasza w skardze kasacyjnej zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania albo zarzuty zgłoszone w tym zakresie okazały się nieuzasadnione lub też ze względu na treść art. 398³ § 3 k.p.c. są niedopuszczalne. Wówczas w związku z treścią art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Skarżący nie zgłasza w skardze zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania, a zatem miarodajne są ustalenia faktyczne, z których wynika, że zrezygnował z członkostwa w NSZZ „S.”, w którym stosownie do art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy w związku z podjętą uchwałą zarządu o osobach podlegających ochronie przed zwolnieniem oraz że nie przysługiwała mu taka ochrona jako przewodniczącemu Związku Zawodowego Pracowników Miasta P. w ZTM w P.. Nie występował bowiem o udzielenie informacji o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 64).

Odnosząc się do wskazanych w podstawach skargi zarzutów naruszenia prawa materialnego, to najdalej idącym zarzutem skargi kasacyjnej jest zarzut naruszenia art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, przez błędne jego niezastosowanie skutkujące przyjęciem, iż rezygnacja z członkostwa w związku zawodowym oraz podjęcie inicjatywy utworzenia innego związku zawodowego niweczy ochronę wynikającą z przepisów ustawy o związkach zawodowych, przysługującą pracownikowi po zakończeniu pełnienia funkcji w związku zawodowym. W pierwszym rzędzie należy nadmienić, że z art. 398³ § 1 k.p.c. wynika, iż prawidłowe przytoczenie podstaw kasacyjnych polega na tym, że skarżący powinien wskazać, na której z przewidzianych w art. 398³ § 1 k.p.c. podstaw kasacyjnych opiera skargę kasacyjną, następnie przytoczyć - oznaczone numerem artykułu (paragrafu, ustępu) ustawy - naruszone przepisy prawa (zob. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., I PK 227/14, LEX nr 1816585 czy postanowienie z dnia 20 maja 2002 r., I PKN 450/01, LEX nr 1172485). W skardze kasacyjnej skarżący zarzuca naruszenie art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, nie podnosi zaś zarzutu naruszenia art. 32 ust. 1. Pomimo tego Sąd Najwyższy z uwagi na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, zdecydował się rozpoznać zarzut naruszenia art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w zakresie odesłania do ust. 1 tego przepisu. W myśl art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych „ochrona, o której mowa w ust. 1, 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". W rozpoznawanej sprawie NSZZ „S.” wskazał imiennie skarżącego jako osobę upoważnioną do reprezentowania związku wobec pracodawcy, tj. objętą szczególną ochroną do marca 2014 r., ale w grudniu 2012 r. skarżący wypowiedział swoje członkostwo.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi na płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego realizację dyrektywy 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), w świetle której działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przed wszelkimi aktami krzywdzącymi, włącznie ze zwolnieniem z pracy, podjętymi ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej pod warunkiem, iż działają zgodnie z prawem, układami zbiorowymi pracy bądź innymi porozumieniami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 47/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 35). Okres dodatkowej ochrony trwałości stosunku pracy (po zakończeniu pełnienia funkcji związkowej) ustala się natomiast 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). Stąd stosownie do art. 32 ust. 2 ustawy 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. W orzecznictwie podkreśla się, że treść powyższego przepisu wyraźnie wskazuje, iż źródłem ochrony w tym przypadku pozostaje nie tyle uchwała, ile ustawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 313/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 142). Także w wyroku z dnia 13 lipca 2011 r., I PK 17/11 (OSNP 2012 nr 19-20, poz. 232), Sąd Najwyższy przyjął, że ochrona przysługująca po ustaniu kadencji (okresu ochrony objętego uchwałą) wynika z ustawy, a nie z uchwały (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2013 r., II PK 262/12, LEX nr 1335567).

Podkreślenia wymaga, że ustanowienie 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 313/17). Stąd 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 2003 nr 4/A, 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 członka związku, który zakończył swoją aktywność w reprezentowaniu związku w stosunku do pracodawcy. Celem art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych jest więc wspieranie i ochrona wolności związkowej przez gwarancję trwałości stosunku pracy pracowników prowadzących działalność związkową. Gwarancja ta służy przede wszystkim ze względu na działalność związkową prowadzoną przez danego pracownika i koncentruje się na ochronie interesów zbiorowych pracowników. Natomiast interes osobisty chronionego działacza pozostaje na drugim planie i jest pochodną interesu

zbiorowego (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 maja 2006 r., II PK 260/05, LEX nr 513009; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2019 r., II PK 83/18, LEX nr 2665184).

Skarżący nie dostrzega, że art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych odsyła w sposób wyraźny do regulacji zawartej w art. 32 ust. 1, co oznacza, że przepisy te należy czytać i interpretować łącznie. Oba te przepisy stanowią jedną normę prawną. Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy „pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne”. Art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy odnosi się do osób będących członkami związku zawodowego i sprawujących w ramach zakładowej organizacji związkowej określoną w tym przepisie funkcję. Skorzystanie z ochrony związanej ze sprawowaną funkcją możliwe jest jedynie w odniesieniu do członka zakładowej organizacji związkowej, bowiem wynika to z wykładni gramatycznej, a ponadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażony został pogląd, zgodnie z którym przepis ten służy ochronie członków związku zawodowego (por. wyroki: z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 64; z dnia 27 stycznia 2016 r., III PK 59/15, OSNP 2017 nr 8, poz. 94; z dnia 12 września 2008 r., I PK 47/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 35).

W orzecznictwie wskazuje się również, że przepisy o szczególnej ochronie przed zwolnieniem, jako mające charakter wyjątkowy należy interpretować ściśle. W uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1992 r., I PZP 52/92 (OSNC 1993 nr 4, poz. 48), stwierdzono, że „ochrona ta ma charakter szczególny oraz wyjątkowy, i w związku z tym przepisy, które ją regulują, nie powinny być wykładane w sposób rozszerzający, a raczej zwężający. Pamiętać też warto, że w środowisku specjalistów z dziedziny prawa

pracy panuje powszechne przekonanie, że należy ograniczać zakres przypadków tzw. szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, gdyż bywa ona źródłem nieuzasadnionych przywilejów i nieuzasadnionego zróżnicowania sytuacji prawnej pracowników, zwłaszcza jeżeli nie jest następstwem niezbędnej potrzeby, w tym znaczeniu, iż da się dla niej wskazać nie budzące wątpliwości rzeczowe uzasadnienie." Natomiast osoba niebędąca członkiem związku zawodowego może być objęta ochroną w oparciu i na zasadach określonych w art. 30 ustawy o związkach zawodowych. Tym samym art. 32 ust. 2 w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 należy odczytywać łącznie, gdyż z obu tych przepisów dekoduje się jedną normę prawną. Zgodnie z § 156 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 283): „1. Jeżeli zachodzi potrzeba osiągnięcia skrótości tekstu lub zapewnienia spójności regulowanych instytucji prawnych, w akcie normatywnym można posłużyć się odesłaniami. 2. Jeżeli odesłanie stosuje się tylko ze względu na potrzebę osiągnięcia skrótości tekstu, w przepisie odsyłającym jednoznacznie wskazuje się przepis lub przepisy prawne, do których się odsyła”. Wobec tego wykładnia normy prawnej musi w odniesieniu do uprawnienia z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych uwzględniać także art. 32 ust. 1 pkt 1 tej ustawy i zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie priorytetem wykładni gramatycznej ograniczyć ochronę do osób wyraźnie w ust. 1 tego przepisu wymienionych.

Skarżący w dniu 14 grudnia 2012 r. dobrowolnie wypowiedział członkostwo w NSZZ „S.”, a zgodnie z art. 1 ust. 1 i art. 4 ustawy o związkach zawodowych związek zawodowy jest dobrowolną i samodzielną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania oraz obrony ich praw i interesów, zarówno zbiorowych jak i indywidualnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 47/08). Skoro w dniu rozwiązania umowy o pracę skarżący nie był członkiem NSZZ „S.”, to pracodawca nie miał obowiązku występowania do tego związku o wyrażenie zgody na rozwiązanie ze skarżącym umowy o pracę, ponieważ ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych przysługuje członkowi związku zawodowego lub osobie upoważnionej do reprezentowania związku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., III PK 59/15).

Zauważyć też trzeba, że § 8 ust. 2 Statutu NSZZ „S.” stanowi, iż każdy członek Związku może należeć wyłącznie do jednej organizacji zakładowej lub międzyzakładowej, niezależnie od liczby tytułów uprawniających do członkostwa w Związku. Członek Związku nie może należeć do innego związku zawodowego zarejestrowanego w Polsce. Nie dotyczy to przynależności do NSZZ Rolników Indywidualnych „S.” (§ 8 ust. 3 Statutu). Ustawodawca mając na względzie, że ta sama osoba może należeć do kilku związków zawodowych, co gwarantuje art. 59 Konstytucji RP, ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych i zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 1608) w art. 25¹ ust. 5 zastrzegł, że jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1, osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej. Dlatego to dany członek związku zawodowego powinien deklarować w ramach jakiego związku chce korzystać z przysługujących mu uprawnień, ponieważ ustawa o związkach zawodowych nie określa w jaki sposób ustalić, do którego związku zawodowego zakwalifikować taką osobę. A zatem szczególna ochrona związkowa przysługuje z racji członkostwa w związku zawodowym i Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, przyjmując, że wystąpienie skarżącego z NSZZ „S.” i wstąpienie do nowo utworzonego związku niweczy jego ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy ustanowioną w art. 32 ust. 1 ustawy przez okres wskazany w art. 32 ust. 2.

Tylko dla porządku warto w tym miejscu nadmienić, że co do zasady zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowana jest dopuszczalność oddalenia roszczenia chronionego działacza związkowego, którego umowa o pracę została wypowiedziana lub rozwiązana bez uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej. Od dawna twierdzi się bowiem, że intencją ustawodawcy jest, aby ochrona ta nie wykraczała poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę i nie przeradzała się w postać nieusprawiedliwionego społecznie i gospodarczo przywileju (W. Sanetra: Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy, PiZS 1993 nr 3, s. 33). Także w wielu orzeczeniach

Sąd Najwyższy przyjmował, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania tej funkcji (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Pr. Pracy 2004 nr 6, s. 34). Wynika więc z tego, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględnego, a jego roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia (M. Madej: Nadużycie prawa ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, w: Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, s. 554). 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: 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). Stosowanie art. 8 k.p. 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 związku z powyższym w przypadku braku rozwiązania umowy o pracę w związku z pełnioną funkcją związkową może wynikać dopuszczalność oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. i zasądzenia w to miejsce odszkodowania. Natomiast ocena dopuszczalności zastosowania art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Tak więc sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli jedynie w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2016 r., I PK 125/15, LEX nr 2044465). W konsekwencji w orzecznictwie uznaje się dopuszczalność oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. i zasądzenia w to miejsce odszkodowania.

Uznanie za bezzasadny zarzutu naruszenia art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powoduje, że również pozostałe zarzuty naruszenia prawa materialnego podniesione w skardze kasacyjnej są nieuzasadnione.

Skarżący zarzut niewłaściwego zastosowania art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. oraz art. 57 § 2 k.p. wiąże bowiem z brakiem możliwości stosowania tego przepisu do pracowników szczególnie chronionych. Tymczasem Sądy obu instancji prawidłowo zastosowały art. 45 § 2 k.p., zgodnie z którym sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Sądy obu instancji przyjmując, że niecelowym jest przywrócenie skarżącego do pracy bardzo szczegółowo uzasadniły istnienie konfliktu z pracodawcą oraz zwróciły uwagę na charakter pracy skarżącego, brak woli innych pracowników do współpracy z nim z uwagi na jak to określono „niestandardowe” metody stosowane w trakcie kontroli oraz składane na niego skargi pasażerów. Kontroler jest osobą, od której wymaga się określonych cech, które predysponują do wykonywania tej pracy mając na względzie, że są to kontakty interpersonalne. Wskazano też na rażące naruszenia etyczne, mające formę m.in. potajemnego nagrywania innych pracowników pozwanego, a zatem godzące w konstytucyjną zasadę swobody i ochrony komunikowania się. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 179/17 (LEX nr 2586265), stwierdził, że niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tego pracownika byłby niewskazany. Między innymi przyczynami nieuwzględniania roszczenia o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla współpracowników lub bezpośrednich przełożonych. W wyroku z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 21/11 (LEX nr 1001274), Sąd Najwyższy uwypuklił, że pracownik pozostaje co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego

relacje z tym zespołem. Ustawodawca daje temu wyraz w art. 100 § 2 pkt 6 k.p., wskazując, że do obowiązków pracownika należy także przestrzeganie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Umiejętność ich zbudowania lub utrzymania pozostaje istotna dla pracodawcy, umożliwia przecież prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy. Takich umiejętności, jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, nie posiadał skarżący.

Kierując się rozważaniami dokonanymi powyżej – uznając bezzasadność zarzutów skargi - Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

a.s.