



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa W. C.
przeciwko "B." Spółce Akcyjnej w B.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 stycznia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie
z dnia 26 listopada 2020 r., sygn. akt VIII Pa 249/19,

**uchyła zaskarżony wyrok w punkcie I w części dotyczącej
apelacji powoda oraz w punkcie II i sprawę w tym zakresie
przekazuje Sądowi Okręgowemu w Lublinie do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie wyrokiem z 26 lipca 2019 r. zasądził od „B.” Spółki Akcyjnej w B. na rzecz W. C. kwotę 35.898,87 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy (pkt I); oddalił powództwo o przywrócenie do pracy (pkt II); umorzył postępowanie w części dotyczącej ustalenia nieistnienia uprawnienia (pkt III); zasądził od pozwanego na rzecz powoda W. kwotę 6.133 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt IV); oddalił wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu (pkt V) oraz nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.966,29 zł (pkt VI).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że W. C. był zatrudniony w „B.” Spółce Akcyjnej w B. w okresie od 28 grudnia 1982 r. do 31 sierpnia 2018 r. na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym w okresie od 1 lipca 2006 r. do 31 stycznia 2018 r. jako kierownik Służby Strzałowej pod ziemią.

Do 2017 r. w pozwanej spółce sprawami techniki strzałowej zajmowała się komórka organizacyjna w postaci Służby Strzałowej, którą kierował powód. Jak się jednak okazało, sytuacja taka była niezgodna z przepisami ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. - Prawo geologiczne i górnicze (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1064; dalej jako Prawo geologiczne i górnicze), zgodnie z którymi w podziemnych zakładach górniczych sprawami związanymi z techniką strzałową powinna zajmować się określona komórka organizacyjna, a mianowicie dział techniki strzałowej, którym z kolei kierować powinien kierownik działu techniki strzałowej, oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Energii z dnia 9 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących przechowywania i używania środków strzałowych i sprzętu strzałowego w ruchu zakładu górniczego (Dz.U. z 2017 r., poz. 321). W świetle tych regulacji, dla prowadzenia spraw związanych z kierowaniem gospodarką środkami strzałowymi i sprzętem strzałowym oraz nadzorem nad nią, a także z nadzorem nad wykonywaniem robót strzałowych w zakładzie górniczym wymagane stało się obsadzenie stanowiska kierownika działu techniki strzałowej przez osobę o wymaganych kwalifikacjach, upoważnioną przez kierownika ruchu zakładu górniczego. Stosownie do interpretacji tych zapisów przez Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego, utworzenie stanowiska kierownika działu techniki strzałowej

stało się obligatoryjne dla wszystkich odkrywkowych zakładów górniczych i należało umieścić je w strukturze organizacyjnej zakładu górniczego.

W tej sytuacji uchwałą Zarządu pozwanej spółki z 21 września 2017 r., na wniosek kierownika Ruchu Zakładu Górniczego, pracodawca dokonał zmian organizacyjnych w Regulaminie Organizacyjnym oraz schemacie organizacyjnym, polegających na utworzeniu w miejscu dotychczasowej Służby Strzałowej - Działu Techniki Strzałowej. Jednocześnie zamiast stanowiska kierownika Służby Strzałowej utworzono stanowisko kierownika Działu Techniki Strzałowej. Przepisy odrębnie regulowały wymagane kwalifikacje zawodowe dla stanowisk kierowników działów oraz dla stanowisk w wyższym dozorcze ruchu, zawsze przy tym wymagały wyższego wykształcenia dla stwierdzenia kwalifikacji do zajmowania stanowiska kierownika działu. Takiego wymogu nie przewidywały natomiast w przypadku kierowników różnego rodzaju służb specjalistycznych, w tym służby strzałowej, przy czym rzeczywiście zakres obowiązków kierownika nowoutworzonego Działu Techniki Strzałowej był analogiczny do obowiązków kierownika Służby Strzałowej. Równocześnie obowiązujące przepisy prawa (ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. - Prawo geologiczne i górnicze, rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 2 sierpnia 2016 r. w sprawie kwalifikacji w zakresie górnictwa i ratownictwa górniczego, Dz.U. z 2016 r., poz. 1229), jak również ich interpretacja przez Wyższy Urząd Górniczy wyraźnie wskazywały, że wykonywanie czynności w kierownictwie działu techniki strzałowej w podziemnych zakładach górniczych wydobywających węgiel kamienny, do jakich należy pozwana spółka, jest możliwe pod warunkiem posiadania odpowiednich kwalifikacji. Zgodnie z przepisami rozporządzenia w zakresie przygotowania zawodowego, kandydat na stanowisko kierownicze działu techniki strzałowej winien posiadać tytuł zawodowy magistra inżyniera lub inżyniera uzyskany w wyniku ukończenia studiów wyższych w zakresie górnictwa lub tytuł zawodowy magistra inżyniera lub inżyniera i ukończone studia podyplomowe w zakresie górnictwa podziemnego. Świadectwo ukończenia technikum zawodowego nie spełniało powyższych wymogów w zakresie przygotowania zawodowego.

W. C. ukończył technikum zawodowe, legitymował się przy tym kwalifikacjami do zatrudnienia na stanowisku osoby wyższego dozoru ruchu w specjalności

technika strzelnicza w podziemnych zakładach górniczych wydobywających węgiel kamienny oraz ukończył kurs specjalistyczny dla osób kierujących służbą strzałową.

Na początku października 2017 r. kierownictwo pozwanej spółki poinformowało powoda o zmianach w strukturze organizacyjnej i co za tym idzie - likwidacji Służby Strzałowej, w miejsce której miał się pojawić Dział Techniki Strzałowej. Ponadto W. C. wskazano, że jeśli nie posiada wymaganych przepisami prawa kwalifikacji zawodowych (kierunkowego wyższego wykształcenia), nie będzie mógł pełnić funkcji kierownika Działu Techniki Strzałowej. Posiadane przez powoda kwalifikacje zawodowe (wyższego dozoru ruchu) umożliwiały mu podjęcie pracy na stanowisku nadsztygara w dziale PG 1.2,3 w odpowiedniej specjalności. Ostatecznie z uwagi na brak wakatów na takie stanowisko, zaproponowano W. C. objęcie stanowiska sztygara zmianowego (najniższego stanowiska w tzw. dozorze), przy zachowaniu wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie. Powód konsekwentnie nie chciał zgodzić się na taką zmianę, uważając, że jest to dla niego degradacja. Zdaniem W. C., spełnia on wszelkie merytoryczne przesłanki do objęcia stanowiska kierownika Działu Techniki Strzałowej. Powód był członkiem Związku Zawodowego Górników w Polsce i do 23 marca 2019 r. korzystał z ochrony trwałości stosunku pracy.

W dniu 7 maja 2018 r., pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie zmieniające z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego 31 sierpnia 2018 r. Jako podstawę prawną wypowiedzenia wskazano art. 42 § 1 i 2 w związku z art. 32 § 1 oraz art. 36 § 1 pkt 3 k.p., a także art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 oraz art. 5 ust. 5 pkt 3 i ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z kolei jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę podano wynikający z postanowienia § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Energii z dnia 9 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących przechowywania i używania środków strzałowych i sprzętu strzałowego w ruchu zakładu górniczego, obowiązek zapewnienia przez Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego zatrudnienia na stanowisku Kierownika Działu obejmującego swoją właściwością sprawy techniki strzałowej (oraz jego zastępcy) osoby, która między innymi posiada stwierdzone

kwalifikacje do wykonywania czynności na tym stanowisku, tj. - zgodnie z art. 58 ust. 1 pkt 1 lit. a) tiret pierwsze Prawa geologicznego i górniczego - do wykonywania czynności kierownika Działu Techniki Strzałowej w podziemnych zakładach górniczych wydobywających węgiel kamienny, posiada stwierdzone kwalifikacje do wykonywania tych czynności w drodze świadectwa wydanego przez dyrektora okręgowego urzędu górniczego, a ponadto dokonane - w ramach wykonania obowiązku wynikającego z § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Energii z dnia 9 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących przechowywania i używania środków strzałowych i sprzętu strzałowego w ruchu zakładu górniczego, zarządzeniem Nr[...]/2017 Prezesa Zarządu „B.” SA z dnia 19 grudnia 2017 r. w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie i Schemacie Organizacyjnym Spółki „B.” S.A. - zmiany organizacyjne polegające na utworzeniu w miejsce stanowiska: Kierownik Służby Strzałowej, na którym powód był zatrudniony, stanowiska: Kierownik Działu Techniki Strzałowej (Służba Strzałowa, której kierownikiem był powód została zastąpiona Działem Techniki Strzałowej, którym kierować miał Kierownik Działu Techniki Strzałowej), na którym to stanowisku została zatrudniona osoba spełniająca wymagania określone w § 6 ust. 1 pkt 1 wymienionego rozporządzenia.

Jednocześnie zaproponowano W. C. stanowisko sztygara zmianowego pod ziemią w Dziale Górniczym i zaznaczono, że będzie mu przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze wg tabeli dołowej kat. 14, tj. 4 115.07 zł. Pracodawca dodał przy tym, że powodowi przysługiwać będzie niższa wysokość wynagrodzenia od wynagrodzenia, które dotychczas otrzymywał, nie mniej jednak z uwagi na fakt, że W. C. podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy (jako były członek Zarządu Związku Zawodowego Górników w Polsce „B.” S.A. w B.), do końca okresu, w którym korzystałby z tej szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, przysługiwać mu miał dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

Przed wręczeniem W. C. powyższego wypowiedzenia zmieniającego pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej działającej na terenie zakładu pracy i reprezentującej interesy powoda o wyrażenie zgody na zmianę warunków pracy i płacy, wskazując na tożsame przyczyny, co zawarte w wypowiedzeniu.

Zarząd Związku Zawodowego Górników w Polsce - Zarząd Międzyzakładowy „B.” S.A., po przeanalizowaniu zarówno uzasadnienia zawiadomienia, jak i posiadanych opinii prawnych, nie wyraził zgody na zmianę warunków pracy i płacy W. C.. W piśmie tym przyznano, że owszem, u pozwanego nastąpiły omawiane zmiany organizacyjne, co jednak nie stanowi uzasadnienia zmiany warunków pracy i płacy, gdyż zarówno przed zmianą organizacyjną, jak i po jej wprowadzeniu powód wykonywałby te same obowiązki. Jego staż pracy i wieloletnia praca sprawiają, że może nadal wykonywać swoje obowiązki zawodowe.

Powód nie przyjął zaproponowanych nowych warunków pracy i płacy i łączący strony stosunek zatrudnienia uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2018 r.

Służba Strzałowa, której kierownikiem był W. C., uległa likwidacji. W jej miejsce powołany został Dział Techniki Strzałowej, której kierownikiem została osoba posiadająca ustawowe kwalifikacje do zajmowania takiego stanowiska.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. Podkreślił, że w świetle przepisów prawa, stanowiska kierowników działów i tzw. stanowiska w wyższym dozorze ruchu stanowiły zupełnie inne kategorie stanowisk w podziemnych zakładach górniczych. Przepisy zawsze wymagały przy tym wyższego wykształcenia dla stwierdzenia kwalifikacji do zajmowania stanowiska kierownika działu, natomiast nie wymagały takiego wykształcenia do zajmowania stanowiska w tzw. wyższym dozorze ruchu. Dlatego też o ile powód mógł mieć powierzone stanowisko kierownika służby strzałowej (i posiada takie kwalifikacje stwierdzone świadectwem), o tyle nie miał odpowiednich kwalifikacji (wykształcenia) do zajmowania stanowiska kierownika działu techniki strzałowej.

W tym więc zakresie, zdaniem Sądu pierwszej instancji, przyczyna wskazana w wypowiedzeniu i odnosząca się do powoda była uzasadniona. Równocześnie pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ustawa ta reguluje oprócz zwolnień grupowych, także tzw. tryb zwolnień indywidualnych, przy czym procedura zwolnień indywidualnych jest stosowana wtedy, gdy kryteria czasowe i ilościowe nie odpowiadają wskaźnikom wyznaczonym dla zwolnień grupowych

zdefiniowanych w art. 1 ustawy. Stan zatrudnienia wymagany do możliwości zastosowania indywidualnego zwolnienia, przewidziany w art. 10 ustawy, ustala się według zasad określonych w jej art. 1. Przepis art. 10 ust. 1 powołanej ustawy, przez odesłanie do przepisów art. 5 ust. 3-7 i art. 8, określa takie same warunki, jak przy zwolnieniach grupowych, odpowiednio dostosowane do sytuacji indywidualnych. Chodzi o to, żeby w danym przypadku zwolnienie czy wypowiedzenie warunków pracy i płacy było wyłącznie skutkiem przyczyn nie dotyczących pracownika i leżeć musi tylko po stronie pracodawcy. A zatem przyczyna nie dotycząca pracownika musi stanowić jedyny motyw wypowiedzenia. Taka regulacja odnosi się również do pracowników będących członkami zakładowej organizacji związkowej.

Konieczność wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia nie dotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności.

W ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie zmieniające dokonane było także z przyczyn dotyczących pracownika i związane z jego osobą, a mianowicie brakiem niezbędnych uprawnień. To powoduje, że błędne było zastosowanie przez pozwanego procedury z ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych, co zwalniało go także z obowiązku stosowania ochrony szczególnej wobec powoda, bowiem zastosowanie trybu ustawy wyłącza ochronę szczególną, między innymi działaczy związkowych, zastępując ją możliwością złożenia jedynie wypowiedzenia zmieniającego i stosowaniem dodatku wyrównawczego.

Pracodawca w niniejszym przypadku nie miał zamiaru zwolnić definitywnie W.C., w efekcie czego mógłby jedynie złożyć mu wypowiedzenie zmieniające, ale chciał zmienić jego warunki pracy i płacy docelowo z przyczyn leżących także po stronie samego powoda. W tym stanie rzeczy, zdaniem Sądu, powinien stosować instytucję art. 42 k.p., co wiąże się z wyrażeniem zgody na zmianę warunków pracy i płacy powoda przez zarząd reprezentującej go organizacji związkowej. Zgody takiej pracodawca nie uzyskał.

W myśl przepisu art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.; dalej ustawa 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, jak również zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika.

W. C. bez wątpienia był objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy z uwagi na swoją działalność związkową. Z kolei organizacja związkowa, której był członkiem zarządu, po powzięciu stosownej informacji dotyczącej zamiaru wypowiedzenia powodowi umownych warunków pracy i płacy nie wyraziła na powyższe zgody. Pracodawca naruszył zatem przepisy o szczególnej ochronie pracowników - działaczy związkowych, gdyż wypowiedział powodowi umowne warunki pracy i płacy, mimo że nie uzyskał zgody organizacji związkowej na takie wypowiedzenie zmieniające. Tym samym wypowiedzenie W. C. dotychczasowych warunków pracy i płacy naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego, okoliczności sprawy wskazywały, że przywrócenie W. C. do pracy byłoby niecelowe, bowiem zaistniała jedynie wada formalna wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy rzeczywiście zaistniała i została wykazana przed Sądem (likwidacja Służby Strzałowej i co za tym idzie - stanowiska zajmowanego przez powoda oraz zmiany organizacyjne włącznie z utworzeniem stanowiska kierownika Działu Techniki Strzałowej). Przywracanie powoda do pracy w takiej sytuacji, gdy naruszenie przepisów nastąpiło tylko w zakresie wymogów formalnych wypowiedzenia, byłoby nieuzasadnione, bowiem nie mogłoby restytuować prawidłowego stosunku pracy. Nie istnieje już bowiem w strukturze organizacyjnej spółki stanowisko dotychczas zajmowane przez W. C., które zostało zastąpione stanowiskiem, na którym powód nie może być zatrudniony, bowiem nie posiada ku temu stosownych kwalifikacji. W tej sytuacji zasądzono na rzecz powoda odszkodowanie w miejsce dochodzonego przywrócenia do pracy.

W. C. cofnął - za zgodą pozwanej - powództwo w zakresie ustalenia nieistnienia uprawnienia pracodawcy do wydania powodowi w 2018 r. polecenie służbowego wykonania pracy innej niż określona w umowie o pracę.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając go w części, tj. pkt I i II. Apelację od powyższego wyroku wniósł również pozwany, zaskarżając wyrok w pkt I, IV, V i VI.

Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z 26 listopada 2020 r. oddalił obie apelacje i zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania apelacyjnego.

Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, zaś zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania odnoszący się do oceny dowodów jest spójny i logiczny.

Sąd podkreślił, że likwidacja stanowiska pracy powoda była rzeczywista, natomiast w świetle prawidłowych ustaleń Sądu pierwszej instancji, W. C. nie posiada kwalifikacji do zajmowania nowoutworzonego stanowiska kierownika Działu Techniki Strzałowej. Oceny tej nie zmienia powołany w apelacji przepis art. 210 ust. 1 Prawa geologicznego i górniczego. Zgodnie z tym przepisem, pozostają w mocy decyzje, świadectwa, zaświadczenia oraz inne dokumenty dotyczące kwalifikacji osób oraz ograniczeń dotyczących ich wykonywania, wydane na podstawie dotychczasowych przepisów, a uprawnienia uzyskane przed dniem wejścia w życie ustawy uznaje się za odpowiadające uprawnieniom tej samej kategorii uzyskanym po dniu wejścia w życie ustawy. Oznacza to, że świadectwo wydane powodowi w dniu 22 września 1997 r. przez Dyrektora Okręgowego Urzędu Górniczego w L., stwierdzające jego kwalifikacje do zatrudnienia na stanowisku osoby wyższego dozoru ruchu w specjalności technika strzelnicza w podziemnych zakładach górniczych wydobywających węgiel kamienny, uprawnia go nadal, po wejściu w życie powołanej ustawy, do zajmowania stanowiska kierownika służby strzałowej, która u pozwanego uległa likwidacji. W jej miejsce powstał Dział Techniki Strzałowej, zaś powód nie posiadał odpowiednich kwalifikacji (wyższego wykształcenia górniczego) do zajmowania stanowiska kierownika Działu Techniki Strzałowej - zgodnie z obowiązującym w tym zakresie przepisami.

W takiej sytuacji należy uznać, że roszczenie W. C. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach było niemożliwe, dlatego Sąd Rejonowy prawidłowo

ocenił jego żądanie przywrócenia do pracy w oparciu o art. 8 k.p. jako sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa. Przyczyna wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy nie była w jakikolwiek sposób związana z pełnioną przez niego funkcją związkową. Sąd pierwszej instancji przyjął, że dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie zmieniające naruszało jedynie wymogi formalne wynikające z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, przyczyna polegająca na zmianach organizacyjnych i likwidacji Służby Strzałowej nie była wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie to dokonane zostało także z przyczyn dotyczących pracownika i związanych z jego osobą, a mianowicie brakiem po stronie zatrudnionego odpowiednich kwalifikacji i uprawnień do dalszego zajmowania stanowiska. Stosowanie obecnie obowiązującej ustawy o zwolnieniach grupowych jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, a nie - jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Są to zarówno przyczyny leżące po stronie pracodawcy, jak i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako nie dotyczącą pracownika. W związku z powyższym, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że pozwany błędnie zastosował w stosunku do powoda procedurę tzw. zwolnień indywidualnych z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, podczas gdy powinien zastosować instytucję art. 42 k.p., co wiąże się z wyrażeniem zgody na zmianę warunków pracy i płacy powoda przez zarząd reprezentującej go organizacji związkowej. Zgody takiej pracodawca nie uzyskał, dlatego zasadne było zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Powód wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie, zaskarżając orzeczenie w całości i opierając skargę na podstawie naruszenia prawa materialnego: 1) art. 65 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 w związku z art. 24 Konstytucji

RP w związku z art. 210 Prawa geologicznego i górniczego oraz art. 32 ust. 1 i 2. ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustaw regulujących warunki dostępu do wykonywania niektórych zawodów (Dz.U. z 2015 r., poz. 1505) w związku z art. 58 ust. 1 pkt. 1 tiret pierwszy w związku z art. 69 ust. 1 pkt 2-5 oraz 120 ust. 1 i 2 i przepisami rozporządzeń wydanych na ich podstawie: (-) § 2 ust. 4 pkt. 2 lit. a i b rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 15 grudnia 2011 r. w sprawie kwalifikacji w zakresie górnictwa i ratownictwa górniczego (Dz.U. z 2011 r. Nr 275, poz. 1628); (-) załącznika nr 1, części A, tabeli nr 5 rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 2 sierpnia 2016 r. w sprawie kwalifikacji w zakresie górnictwa i ratownictwa górniczego (Dz.U. z 2016 r., poz. 1229); (-) § 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra Energii z dnia 9 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu podziemnych zakładów górniczych (Dz.U. z 2017 r., poz. 321); (-) § 17 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Energii z dnia 23 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu podziemnych zakładów górniczych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1118); 2) art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o zmianie ustaw regulujących warunki dostępu do wykonywania niektórych zawodów w związku z art. 210 w związku z art. 58 ust. 1 pkt. 1 lit. a tiret pierwszy Prawa geologicznego i górniczego, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że obowiązek przekształcenia stanowiska kierownika służby strzałowej w stanowisko kierownika działu techniki strzałowej i wprowadzenie przepisami rozporządzeń wykonawczych do prawa górniczego nowych wymagań kwalifikacyjnych na tym stanowisku spowodowało utratę uprawnień do dalszego zajmowania tego stanowiska przez powoda, podczas gdy na mocy art. 32 ust. 2 ustawy deregulacyjnej i art. 210 Prawa geologicznego i górniczego pozostają w mocy uprawnienia do wykonywania czynności nabyte przed dniem wejścia w życie ustawy, a zatem powód posiadający przed dniem wejścia w życie Prawa geologicznego i górniczego, jak również ustawy deregulacyjnej, nadal posiadał uprawnienia do wykonywania czynności przypisanych do tego stanowiska, które powinny zostać potwierdzone świadectwem w przypadku wystąpienia o to do Okręgowego Urzędu Górniczego w L.; 3) 45 § 3 w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zakaz wkraczania w kompetencję zarządczą pracodawcy do kształtowania schematu organizacyjnego

zakładu pracy, uprawnia do orzeczenia o odszkodowaniu w sytuacji żądania przywrócenia do pracy dla pracownika będącego działaczem związkowym objętym ochroną trwałości stosunku pracy, ze względu na niecelowość przywrócenia do pracy, podczas gdy jedynie ustalenie faktyczne o nadużyciu prawa podmiotowego przez pracownika lub związek zawodowy uprawnia do wydania orzeczenia o odszkodowaniu zamiast przywrócenia do pracy; 4) art. 45 § 1 w związku z 45 § 3 w związku z art. 42 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że skoro stanowisko, co do którego powód otrzymał wypowiedzenie, odpowiadało stanowisku w „wyższym dozorze ruchu”, choć przypisane do niego obowiązki odpowiadają obecnie stanowisku „kierownika działu”, to nie ma możliwości orzeczenia o przywróceniu powoda do pracy na stanowisko w „wyższym dozorze ruchu”, podczas gdy przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach oznacza dopuszczalność przywrócenia na stanowisko w „wyższym dozorze ruchu”; 5) załącznika nr 1, części A, tabeli nr 5 rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 2 sierpnia 2016 r. w sprawie kwalifikacji w zakresie górnictwa i ratownictwa górniczego w związku z art. 316 § 1 k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie i dokonanie oceny kompetencji powoda do zajmowania stanowiska „kierownika działu” w oparciu o powyższy przepis, podczas gdy rozporządzenie Ministerstwa Środowiska z dnia 2 sierpnia 2016 r. straciło moc obowiązującą z dniem 30 sierpnia 2020 r., nie obowiązywało więc w dacie wydania wyroku Sądu drugiej instancji z dnia 26 listopada 2020 r., a zatem nie można było na jego podstawie oceniać wymagań ustawowych dotyczących kompetencji powoda do przywrócenia na stanowisko Kierownika Działu Techniki Strzałowej.

Skarżący podniósł również zarzut naruszenia przepisów postępowania w postaci art. 327¹ § 1 k.p.c., przez błędne sporządzenie uzasadnienia wyroku.

Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy, przez wydanie orzeczenia o przywróceniu W. C. do pracy na poprzednich warunkach; ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi w innym składzie, a w przypadku stwierdzenia ku temu podstaw - o uchylenie również wyroku Sądu Rejonowego Lublin - Zachód w Lublinie i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Ponadto skarżący wniósł o zasądzenie od pozwanego na

rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Wstępnie należy zastrzec, że skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji wniósł jedynie powód. Sąd Okręgowy oddalił zaś apelację powoda w zakresie zaskarżenia obejmującego pkt I i II wyroku Sądu pierwszej instancji, czyli oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenia w to miejsce odszkodowania.

Co także istotne dla oceny skargi kasacyjnej, Sądy *meriti* ustalił, że w chwili wypowiedania warunków pracy i płacy W. C. był objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy wynikającą z ustawy o związkach zawodowych. W ocenie Sądu Okręgowego, oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zostało złożone z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, stosowanych odpowiednio w przypadku tzw. wypowiedzenia zmieniającego, tj. bez uzyskania zgody związku zawodowego (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Mając na uwadze ograniczenia wynikające z art. 45 § 3 k.p., Sąd drugiej instancji ocenił roszczenie powoda o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 8 k.p. jako sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa.

W tym stanie rzeczy za pierwszorzędny w analizie prawidłowości zaskarżonego wyroku należy uznać zarzut naruszenia art. 45 § 3 w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 45 § 1 w związku z art. 45 § 3 w związku z art. 42 § 1 k.p.

Przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi realizację, w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego, sformułowanej w art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 135, podpisanej w Genewie w dniu 23 czerwca 1971 r. dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w

przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178 ze zm., dalej "Konwencja") dyrektywy, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem dokonany ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. W judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji tego - na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na prowadzoną 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 (szerzej na ten temat wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29 i z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58). Godzi się podkreślić, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. Jest tak dlatego, że wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyny niezwiązanej z taką działalnością może stanowić tylko pretekst do uwolnienia się przez pracodawcę od niewygodnego pracownika. Trudno bowiem przyjąć, aby pracodawca - podejmując w rzeczywistości próbę pozbycia się takiego pracownika - jako przyczynę jego zwolnienia wskazywał okoliczności związane z prowadzeniem przez niego działalności związkowej w ramach obowiązujących przepisów. Z tego względu do zarządu organizacji związkowej należy ocena, czy aktywność związkowa danego pracownika jest dla pracodawcy niewygodna i uzasadnia objęcie tego pracownika

ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, również bezpośrednio po dojściu do zarządu związku wiadomości o zamiarze podjęcia przez pracodawcę działań zmierzających do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę i niezależnie od tego, czy sugerowana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia formalnie ma związek z prowadzoną przez pracownika działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy.

Warto zauważyć, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy "klauzulą nadużycia prawa", ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa)"współistnieje" z całym systemem prawa cywilnego i powinna być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu spraw.

Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że przepis art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną.

Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, M.P.Pr. 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki 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). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwała z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego, a także wyroki: z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, M.P.Pr. 2012 nr 11, s. 584-587). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i

oczywistego naruszenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. a także art. 8 k.p., (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi "konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi". Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, niepublikowany i z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza

usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757, wyroki z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Warto podkreślić, za uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 r., I PZP 1996 (OSNAPiUS 1998 nr 6, poz. 175), że odmowa wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych) nie podlega ocenie sądu pracy. Oznacza to, że sąd nie może rozważać, czy niewyrażenie zgody przez organizację związkową było uzasadnione. Odmowa wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem objętym wzmoczoną ochroną trwałości stosunku pracy nie podlega też analizie sądu pracy na płaszczyźnie art. 8 k.p., gdyż przepis ten dotyczy wykonywania prawa przez stronę stosunku prawnego - stosunku pracy. Zarząd zakładowej organizacji związkowej nie

jest stroną stosunku pracy, a zgoda (odmowa zgody) na rozwiązanie stosunku pracy nie jest wykonywaniem prawa podmiotowego, lecz realizacją szczególnego uprawnienia związku zawodowego.

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

wypowiedzenie umowy o pracę (wyroki Sadu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88). Podobne stanowisko prezentowane jest w doktrynie prawa (T. Liszcz: Prawo pracy, Warszawa 2012, s. 160; J. Stelina: Przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 2005 nr 1, s. 52 i nast.; H. Szewczyk: Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, Studia Prawnicze 2005 nr 20, s. 44 i nast.). W żadnym z tych orzeczeń nie kwestionuje się natomiast, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi nią objętemu w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, ani nie wyraża się poglądu, iż dopuszczalne jest pozbawienie pracownika w oparciu o art. 8 k.p. zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń w sytuacji, gdy wypowiedzenia umowy o pracę dokonano nie tylko z naruszeniem prawa (bez zgody zarządu związku zawodowego), ale także przy braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06, LEX nr 898861).

Tylko w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (wyroki Sądu Najwyższego: 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).

Trzeba też mieć na uwadze to, że ewentualna niemożność wykonania wyroku sądowego przywracającego pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach, wynikająca z likwidacji zajmowanego przezeń stanowiska, na ogół implikuje - zgodnie z art. 45 § 2 k.p. - orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce żądanego przywrócenia. Wprawdzie przepis ten jest z mocy art. 45 § 3 k.p. wyłączony wobec pracownika

objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, jednakże w odniesieniu do tej kategorii osób rozstrzygnięcie przez sąd o roszczeniu alternatywnym może nastąpić w trybie art. 477¹ k.p.c., gdyby - ze względu na okoliczności sprawy - skorzystanie przez pracownika z tejże ochrony stanowiło nadużycie prawa (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 312/14, LEX nr 1982404; inny pogląd Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 18 stycznia 2022 r., III PSKP 53/21, OSNP 2022 nr 9, poz. 88).

W wyroku z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 111/10 (OSNP 2012 nr 3-4, poz. 32) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w razie ustalenia, iż wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem będącym radnym była rzeczywista likwidacja stanowiska pracy, która prowadzi do niemożliwości i niewykonalności przywrócenia radnego do pracy na obiektywnie nieistniejące, bo zlikwidowane stanowisko pracy i poprzednie warunki pracy lub płacy, nie jest wykluczone wydanie alternatywnego orzeczenia o odszkodowaniu także dlatego, że sposób korzystania radnego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nie usuwa się spod oddziaływania klauzul generalnych społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa oraz zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W przypadku obiektywnej niemożliwości przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy pracownika będącego radnym, z którym rozwiązano stosunek pracy z wyłącznej i niezwiązanej z wykonywaniem mandatu radnego przyczyny rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy, sąd pracy może i powinien rozważyć zasadność i racjonalność zasądzenia alternatywnego odszkodowania w miejsce obiektywnie niemożliwego do uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy radnego na nieistniejące (zlikwidowane) stanowisko pracy.

Odnosząc tezę powyższego wyroku do okoliczności rozpoznawanej sprawy, trzeba przyjąć, że jeżeli wyłączną przyczyną wypowiedzenia warunków pracy i płacy była obiektywna, niezwiązana z wykonywaniem funkcji związkowych a wynikająca z przepisów prawa niemożliwość świadczenia pracy przez pracownika na nowoutworzonym stanowisku kierownika Działu Techniki Strzałowej, która prowadzi do niemożliwości i niewykonalności przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku, Sąd pracy może i powinien rozważyć zasadność i racjonalność

zasądzenia alternatywnego odszkodowania w miejsce obiektywnie niemożliwego do uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy.

Błędny jest w związku z powyższy zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 45 § 1 w związku z 45 § 3 w związku z art. 42 § 1 k.p. Rozważyć jednak należy, czy Sąd ten właściwie zastosowała art. 8 k.p. To zaś wiąże się z oceną zarzutów dotyczących zmian organizacyjnych wywołanych zmianami w Prawie geologicznym i górnictwie.

Nie jest zadaniem Sądów obu instancji oraz Sądu Najwyższego w rozpoznawanej sprawie analiza zgodności z Konstytucją RP przepisów prawa publicznego – Prawa geologicznego i górnictwa oraz aktów wykonawczych wydanych na jego podstawie. Sąd nie ocenia zasadności decyzji wydanych przez Wyższy Urząd Górniczy. Kluczowa jest jedynie konstatacja, czy obowiązujące w chwili złożenia wypowiedzenia zmieniającego przepisy prawa uniemożliwiały dalsze świadczenie przez powoda pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku.

Taki stan rzeczy, na podstawie ustaleń Sądu meriti, wynikał z powoływanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przepisów: § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Energii z dnia 9 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących przechowywania i używania środków strzałowych i sprzętu strzałowego w ruchu zakładu górnictwa w związku z art. 58 ust. 1 pkt 1 lit. a) tiret pierwsze Prawa geologicznego i górnictwa. Pracodawca wskazał pracownikowi, że nie spełnia on określonych w § 6 ust. 1 pkt 1 powołanego rozporządzenia Ministra Energii z dnia 9 listopada 2016 r. wymagań do zatrudnienia na stanowisku Kierownika Działu Techniki Strzałowej, bowiem nie posiada stwierdzonych kwalifikacji do wykonywania czynności na tym stanowisku w drodze świadectwa wydanego przez dyrektora okręgowego urzędu górnictwa. Jednocześnie Służba Strzałowa, której kierownikiem był powód, uległa likwidacji, a w jej miejsce powołany został Dział Techniki Strzałowej, której kierownikiem została osoba posiadająca ustawowe kwalifikacje do zajmowania takiego stanowiska.

Zestawiając ustawowy wymóg posiadania stosownych kwalifikacji z powoływany przez skarżącego także przed Sądem drugiej instancji przepisem art. 210 ust. 1 Prawa geologicznego i górnictwa, Sąd Apelacyjny uznał, że świadectwo wydane W. C. w dniu 22 września 1997 r. przez Dyrektora Okręgowego

Urzędu Górniczego w L., stwierdzające kwalifikacje powoda do zatrudnienia na stanowisku osoby wyższego dozoru ruchu w specjalności technika strzelnicza w podziemnych zakładach górniczych wydobywających węgiel kamienny, uprawnia go nadal, po wejściu w życie powyższej ustawy, do zajmowania stanowiska kierownika służby strzałowej, która u pozwanego uległa likwidacji. W jej miejsce powstał Dział Techniki Strzałowej, zaś powód nie posiadał odpowiednich kwalifikacji (wyższego wykształcenia górniczego) do zajmowania stanowiska kierownika Działu Techniki Strzałowej - zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Fakt nieposiadania przez skarżącego w chwili wypowiedzenia warunków pracy i płacy wyższego wykształcenia górniczego wymaganego od pracownika zatrudnionego na stanowisku kierownika w dziale techniki strzałowej zgodnie z Tabelą nr 5. „Osoby wykonujące czynności kierownika i zastępcy kierownika działu ruchu zakładu górniczego w podziemnych zakładach górniczych” do rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 2 sierpnia 2016 r. w sprawie kwalifikacji w zakresie górnictwa i ratownictwa górniczego wydanego na podstawie art. 69 Prawa geologicznego i górniczego, dodanego do tej ustawy ustawą dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustaw regulujących warunki dostępu do wykonywania niektórych zawodów, jest faktem bezspornym.

Wymóg spełnienia ustawowych kwalifikacji wobec osoby piastującej stanowisko kierownicze ma charakter obiektywny i bezwzględny. Po zmianie Prawa geologicznego i górniczego W. C. nie mógł więc świadczyć pracy na stanowisku kierownik Działu Techniki Strzałowej z uwagi na brak wyższego wykształcenia (magister inżynier; inżynier w specjalności górnictwo). Zarzuty skarżącego zmierzające do wykazania tożsamości obowiązków na dotychczas zajmowanym przez niego i nowym stanowisku nie mogą prowadzić do derogowania ustawowego wymagania w zakresie kwalifikacji koniecznych do sprawowania tych funkcji.

Powyższa konstatacja skłania do przyjęcia, że przyczyna wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy była uzasadniona. Wadliwość oświadczenia woli pracodawcy sprowadzała się więc, jak trafnie ujął Sąd *meriti*, do niespełnienia formalnego wymogu uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej na ową zmianę.

W tej sytuacji, zgodnie z art. 45 § 3 k.p., sąd pracy był związany zgłoszonym przez powoda roszczeniem o przywrócenie do pracy. W świetle art. 45 § 1 k.p. roszczenie to było wszak zasadne. Zasądzenie w jego miejsca odszkodowania było jednak motywowane niemożliwością przywrócenia do pracy z uwagi na obiektywny brak ustawowych kwalifikacji do piastowania stanowiska kierownika Działu Techniki Strzałowej oraz z uwagi na likwidację uprzednio zajmowanego przez powoda stanowiska kierownika Służby Strzałowej.

Powyższe okoliczności, jako wskazujące na sprzeczność przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz – jak ujął to Sąd pierwszej instancji – jako wyraz niecelowości przywrócenia do pracy, muszą być oceniane na chwilę zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 30/11, LEX nr 1101326).

W analizie sytuacji prawnej powoda umyka fakt, że ustawą z dnia 15 czerwca 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo geologiczne i górnicze oraz niektórych innych ustaw, dokonano zmian w zakresie art. 69 prawa górniczego, tj. delegacji ustawowej do wydania rozporządzenia określającego kluczowe dla sprawy kwalifikacje kierownika działu techniki strzałowej. W myśl art. 24 ust. 2 ustawy nowelizującej, dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 69 oraz art. 97 ust. 1 pkt 5 ustawy zmienianej w art. 1 zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 69, art. 69a oraz art. 97 ust. 1 pkt 5 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednak nie dłużej niż przez 24 miesiące od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Należy nadmienić, że ustawa nowelizująca weszła w życie w dniu 29 sierpnia 2018 r. Na dzień wydania zaskarżonego wyroku – 26 listopada 2020 r. – nie wydano nowych rozporządzeń opartych na delegacji z art. 69 i 69a. W ujęciu normatywnym, wymóg posiadania wyższego wykształcenia górniczego stracił zatem podstawę prawną z dniem 30 sierpnia 2020 r. Tym samym przy ocenie roszczenia W. C. o przywrócenie do pracy powołanie się na obiektywną przeszkodę wynikającą z prawa powszechnie obowiązującego było przedwczesne. Sąd winien ustalić, jakie wymagania kwalifikacyjne obowiązują w chwili orzekania o przywróceniu do pracy oraz rozstrzygnąć, czy uprawnienia posiadane przez powoda są zgodne z aktualnymi wymogami prawnymi, także przy uwzględnieniu przepisów stanowiących o

zachowaniu w mocy uprzednio uzyskanych decyzji, świadectw, zaświadczeń oraz innych dokumentów dotyczących kwalifikacji.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 360/04 (OSNP 2006 nr 7-8, poz. 110), sąd może ocenić żądanie przywrócenia do pracy przez pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, jako nadużycie prawa podmiotowego (art. 477¹ § 2 k.p.c. w związku z art. 45 § 3 i art. 8 k.p.). Takie rozstrzygnięcie muszą jednak usprawiedliwiać zaistniałe po stronie pracownika okoliczności, w tym te niezależne od pracownika, jednak obiektywnie uniemożliwiające mu wykonywanie dotychczasowej pracy (np. stan zdrowia czy utrata uprawnień). Skoro w chwili orzekania o przywróceniu do pracy brak ustawowych kwalifikacji nie może być potraktowany jako bezwzględna okoliczność negatywna, to za odmową przywrócenia do pracy mogłaby przemawiać jedynie likwidacja stanowiska pracy kierownika Służby Strzałowej.

W świetle dokonanych ustaleń faktycznych, a w szczególności stwierdzenia Sądu *meriti*, że zakres obowiązków kierownika nowoutworzonego Działu Techniki Strzałowej był analogiczny do obowiązków kierownika Służby Strzałowej, trudno przyjąć, by stanowisko pracy powoda zostało obiektywnie zlikwidowane. Jak wyłożył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 września 2007 r., I PK 92/07 (OSNP 2008 nr 19-20, poz. 286), z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia w szczególności wówczas, gdy jest ono formalnie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Chodzi o to, że treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku nie różni się w istotnych elementach (takich, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie). Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Są to poglądy utrwalone w orzecznictwie.

W tym kontekście należy krytycznie podejść do stosowania w niniejszym przypadku art. 8 w związku z art. 45 § 3 k.p., uwzględniając, że powołanie się na sprzeczność przywrócenia do pracy pracownika objętego szczególną ochroną ze

społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa jest możliwe jedynie przy zaistnieniu obiektywnie zasadnych, wyjątkowych przesłanek. W rozpoznawanej sprawie nie były zaś nimi ani fakt nieposiadania przez powoda niezbędnych kwalifikacji zawodowych wymaganych prawem ustalonym na chwilę zamknięcia rozprawy, ani fakt bezsprzecznej likwidacji stanowiska pracy wymuszonej zmianą prawa górniczego, a nie jedynie formalnej zmiany struktury organizacyjnej.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

[ał]