

Ochrona stosunku pracy działaczy ma swoje granice

Sąd Najwyższy o przywróceniu do pracy

TEZA Przedstawiciele związków zawodowych, którzy w czasie protestu części załogi nie panują nad emocjami, mimo ochrony mogą zostać zwolnieni.

STAN FAKTYCZNY W 2007 roku zapadła decyzja o włączeniu Kopalni Węgla Kamiennego Budryk do Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Przy tej okazji związkowcy z Budryka zgłosili swoje postulaty i domagali się m.in. podniesienia wynagrodzenia górników do poziomu obowiązującego w całym holdingu. Spółka węglowa nie zamierzała zrealizować tych żądań i w efekcie doszło do strajku. Akcja protestacyjna podzieliła załogę i wywoływała duże emocje. Dochodziło do rękoczynów, przepychanek. Atmosfera była bardzo gorąca.

Po zakończeniu strajku trzech działaczy związkowych zostało zwolnionych z pracy. Jeden z nich uderzył w głowę kaskiem przeciwnika strajku, drugi opluł innego pracownika, który udzielając wywiadu, skrytykował w mediach organizatorów protestu. Kolejny zwolniony stworzył zagrożenie dla zdrowia i życia pracujących pod ziemią górników, nie

wpuścił bowiem na teren kopalni zewnętrznej firmy zajmującej się prewencją przeciwpożarową. Zwolnieni odwołali się do sądu, domagając się przywrócenia do pracy.

Sąd rejonowy uznał, że co prawda działania związkowców były naganne, ale zwolnieni podlegali ochronie, a reprezentujące ich związki nie wyraziły zgody na ich zwolnienie. Z art. 8 k.p. nie można, w ocenie sądu, wprowadzić reguły, że każde poważne naruszenie obowiązków przez pracownika będącego członkiem komitetu założycielskiego związku zawodowego i z tego tytułu podlegającego szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy uzasadnia oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Szczególna ochrona działacza związkowego przed rozwiązaniem stosunku pracy dotyczy zarówno jego rozwiązania za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia, z jakichkolwiek przyczyn - także zwinionych przez pracownika.

Sąd okręgowy nie zaakceptował jednak stanowiska sądu rejonowego, że oddalenie powództwa nie było możliwe z uwagi na szczególną ochronę stosunku pracy, z jakiej korzysta powód. Sąd okręgowy uznał,

że nawet gdy pracownik korzysta z takiej ochrony, nie może ona prowadzić do sankcjonowania sytuacji tak drastycznych, wymierzonych w dobra innego pracownika. Zdaniem sądu zachowania związkowców nie da się usprawiedliwić w jakikolwiek sposób, wyjaśnić je można tym, iż dali on w ten sposób upust swoim emocjom wobec osób poszkodowanych.

UZASADNIENIE Sąd Najwyższy oddalił kasacje wniesione przez związkowców, którzy żądali przywrócenia do pracy. W ocenie SN każde prawo podmiotowe - roszczenie mające oparcie w źródłach prawa - podlega ocenie na płaszczyźnie zasad współżycia społecznego. Dlatego sąd może odmówić ochrony prawnej w razie uznania, że wykonujący prawo czyni z niego użytek sprzeczny z jego przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego. Tak postąpił sąd okręgowy w stosunku do roszczeń zwolnionych związkowców. Nie dopuścił się przy tym naruszenia art. 8 k.p. W orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjęty został pogląd dopuszczający w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy działacza związkowego, którego zachowanie było szczególnie naganne.

Sąd okręgowy musiał wybierać, które dobro - ochrona związkowa czy zdrowie i godność - są bardziej chronione. Z jednej strony społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych jest zagwarantowanie im swobody działalności związkowej, a przez to zapewnienie pracownikom obrony ich praw. Z drugiej jednak strony wartością nadrzędną jest zdrowie i godność człowieka. Pracodawca winien chronić te dobra i odpowiednio reagować na ich naruszenie w zakładzie pracy. W ocenie SN doświadczeni działacze związkowi, jakimi byli zwolnieni, nie mogą tłumaczyć emocjami podjęcia działań agresywnych naruszających cześć i nietykalność cielesną współpracowników. Przeciwnie, powinni oni dawać przykład odpowiedniego zachowania w trudnej sytuacji strajkowej. Zdaniem SN w skardze kasacyjnej niesłusznie bagatelizuje się zachowania powodów, uznając je za mieszczące się w granicach dopuszczalnej krytyki oraz przyjętych w środowisku robotniczym standardów wyrażania dezaprobaty. Fizyczna agresja, naruszenie godności i nietykalności cielesnej nie mieszczą się

KOMENTARZ EKSPERTA



DR PATRYCJA ZAWIRSKA

radca prawny, Raczkowski i Wspólnicy

Zdarza się, że sądy uznają za nadużycie prawa żądanie przywrócenia do pracy działacza związkowego, który dopuścił się niewłaściwego zachowania. Z reguły jednak w takich sytuacjach zasądza się na rzecz związkowca odszkodowanie. Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli działacz związkowy dopuścił się wyjątkowo nagannych czynów, szczególna ochrona jego stosunku pracy może zostać całkowicie wyłączona. Oznacza to, że związkowiec może zostać zwolniony pomimo braku zgody zakładowej organizacji związkowej, a w razie odwołania do sądu zarówno żądanie przywrócenia do pracy, jak i zapłaty odszkodowania będą uznane za nadużycie prawa. Sąd Najwyższy, uzasadniając swoje stanowisko, zwrócił uwagę, że szczególna ochrona przed zwolnieniem służy zagwarantowaniu swobody działalności związkowej. Z tą wartością mogą jednak pozostawać w konflikcie inne dobra, np. zdrowie i godność człowieka. W razie takiej kolizji gwarancje związkowe muszą ustąpić. Pracodawca ma obowiązek chronić dobra wyższej rangi i odpowiednio reagować na ich naruszenie. Jeśli zatem działacz związkowy dopuszcza się fizycznej agresji, to nawet gdy działanie to pozostaje w związku z działalnością związkową (bo następuje np. w toku akcji strajkowej), pracodawca może go zwolnić, chroniąc ważniejsze dobra. Powołanie się na ochronę związkową, gdy pozostaje ona w oczywistym konflikcie ze zdrowiem i z godnością człowieka, jest nadużyciem prawa i nie zasługuje na ochronę.

w granicach dopuszczalnych zachowań. Zdaniem SN granice te zostały przekroczone w rażącym stopniu i dlatego powództwo

związkowców zostały oddalone.

Wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2011 r. (I PK 221/10).