

Najciekawsze
orzeczenia

Związek musi uzasadnić odmowę zgody na zwolnienie

WOKANDA

Sąd może oddalić lub ograniczyć roszczenia pracownika szczególnie chronionego, jeśli pracodawca naruszył zakaz rozwiązania z nim umowy z uwagi na to, że organizacja związkowa – nadużywając swoich uprawnień – odmawia zgody na zwolnienie tej osoby, zachowującej się wyjątkowo naganie.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 18 czerwca 2007 r. (II PK 335/06).

Stan faktyczny

Zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego nie był dobrym pracownikiem. Nienależycie wykonywał obowiązki, nie realizował polityki handlowej firmy. Pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Dzień przed dokonaniem wypowiedzenia pracownik założył zakładową organizację związkową, zostając członkiem jej zarządu. Pracodawca wypowiedział mu umowę. Nie uzyskał na to zgody zakładowej organizacji związkowej. Pracownik odwołał się do sądu, wnosząc o przywrócenie do pracy.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy przywrócił pracownika do pracy. Sąd okręgowy zmienił zaskarżony wyrok, zasądzając na rzecz podwładnego odszkodowanie. Uznał, że utworzenie przez niego organizacji związkowej stanowiło obejście przepisów i miało na celu wyłącznie uniemożliwienie pracodawcy wypowiedzenia umowy. Sprawa trafiła do SN.

SN uznał, że sąd okręgowy nie dokonał należytej oceny okoliczności faktycznych sprawy, w szczególności w kontekście istnienia podstaw do oddalenia roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy. Przekazał sprawę sądowi okręgowemu do ponownego rozpoznania. ■

• ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

aplikant radcowski, prawnik w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

Komentowany wyrok dotyka istotnej kwestii nadużywania szczególnej ochrony zatrudnienia działaczy związkowych. Otóż często zdarza się tak, że zarządy zakładowych organizacji związkowych biorą w obronę działaczy związkowych, którzy z uwagi na szczególnie naganne postępowanie nie zasługują na taką ochronę. W przypadku działacza dopuszczającego się czynu wzbudzającego ogólny sprzeciw, przywrócenie go do pracy tylko dlatego, że organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nim umowy, godziłoby w poczucie słuszności i sprawiedliwości ogółu pracowników i byłoby nieuzasadnione. Stanowisko SN jest w tym zakresie jednoznaczne – gdy społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa do szczególnej ochrony zatrudnienia oraz zasady współżycia społecznego sprzeciwiają się przywróceniu działacza związkowego do pracy, dopuszczalne jest (na podstawie art. 8 k.p.) oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania lub – w przypadku szczególnie drastycznego zachowania się pracownika – nawet oddalenie powództwa w całości (por. wyroki z 18 września 2003 r., I PK 346/02; z 10 marca 2005 r., II PK 242/04 oraz z 7 marca 1997 r., I PKN 30/97). W szczególności oddalenie lub ograniczenie roszczenia pracownika (przez zasądzenie odszkodowania) jest dopuszczalne w przypadku nadużycia uprawnień przez organizację związkową, która odmawia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem zachowującym się wyjątkowo naganie. Organizacja związkowa, odmawiając zgody na rozwiązanie umowy z takim pracownikiem, powinna swoją decyzję należycie uzasadnić. Brak takiego uzasadnienia może być podstawą stwierdzenia nadużycia uprawnień przez organizację związkową, a w konsekwencji – oddalenia roszczenia pracownika. Rola związku zawodowego nie może bowiem sprowadzać się do beżrefleksyjnego opowiadania się po stronie pracownika. Nie taki jest cel szczególnej ochrony zatrudnienia. Takie stanowisko zajął m.in. Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie w wyroku z 8 lipca 2014 r. (IV P 1163/12/N), odmawiając przywrócenia do pracy osoby będącej społecznym inspektorem pracy. ■