

Krzysztof Wojciech Baran

Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w judykaturze Sądu Najwyższego

Palestra 47/1-2(541-542), 60-68

2003

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY DZIAŁACZY ZWIĄZKOWYCH W JUDYKATURZE SĄDU NAJWYŻSZEGO

Problematyka normatywnych gwarancji ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych budzi w praktyce stosowania prawa rozmaitej natury konflikty. Warto więc przedstawić na tle judykatury Sądu Najwyższego ważniejsze kwestie z tego zakresu. Centralne miejsce w tej materii odgrywa ust. 32 ustawy o związkach zawodowych, zwanej dalej ustawą o z.z. Ów przepis determinuje w sposób decydujący mechanizmy ochrony prawnej działaczy związkowych.

Analizę problematyki gwarancji ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych pragnę rozpocząć od sprecyzowania zakresu podmiotowego. Punktem wyjścia dla dalszych rozważań będzie konstatacja, iż jest zróżnicowany, szerszy w przypadku zwolnień indywidualnych w ramach art. 32 ustawy o z.z., a węższy w przypadku zwolnień grupowych w ramach art. 6 ust. 1 i 10 ust. 4 ustawy z 28 grudnia 1989 r.

Na podstawie art. 32 ustawy o z.z. gwarancjami ochrony trwałości stosunku pracy objęci zostali tylko działacze związków zawodowych mający status pracownika¹. W tym kontekście godzi się wskazać na zapatrywanie wyrażone przez SN² w uchwale z 4 lutego 1993 – III AZP 38/92, iż art. 32 ust. 2 ustawy o z.z. ma odpowiednie zastosowanie do policjanta będącego członkiem zarządu NSZZ Policjantów. W moim przekonaniu niedopuszczalna jest rozszerzająca interpretacja tego przepisu, ze względu na jego wyjątkowy charakter.

Oto kategorie działaczy związkowych objętych gwarancjami ochrony stosunku pracy z mocy art. 32 ustawy o z.z.:

– członkowie zarządu³ zakładowej organizacji związkowej,

¹ W przypadku działacza związkowego zatrudnionego na podstawie spółdzielczej umowy o pracę SN w wyroku z 20 maja 1994 r. – I PRN 25/94 (OSN IAPiUS 1994, z. 7, poz. 111), wyraził trafny pogląd, że wykluczenie ze spółdzielni, a więc ustanie członkostwa powoduje wygaśnięcie stosunku pracy i tym samym nie jest uzależnione od zgody zakładowej organizacji związkowej.

² OSP 1994, z. 3, poz. 38 z glosą A. Świątkowskiego.

³ W wyroku z 14 października 1997 r. – I PKN 228/97 (OSN IAPiUS 1998, z. 18, p. 561) SN wyraził trafny pogląd, że do związku zawodowego należy określenie nazwy dla jego organów pełniących rolę zarządu i komisji rewizyjnej w rozumieniu art. 32 ustawy o z.z. Funkcję zarządu w organizacjach zakładowych NSZZ „Solidarność” sprawuje komisja zakładowa, chyba że kompetencję do wyrażania zgody

- członkowie komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej,
- członkowie komitetu założycielskiego związku zawodowego,
- pracownicy pełniący funkcję z wyboru w organach organizacji związkowych działających poza zakładem pracy.

Jeśli chodzi o pierwsze dwie z wyliczonych wyżej kategorii działaczy związkowych, to warto podkreślić, iż gwarancje ochrony trwałości stosunku pracy przysługują im niezależnie od tego, jaką funkcję⁴ pełnią w zarządzie bądź komisji rewizyjnej. W świetle judykatury SN⁵ ochrona ta przysługuje nawet wówczas, gdy wybór do organu związkowego nastąpił z pogwałceniem statutu. W praktyce oznacza to, że przesłanką konieczną i zarazem wystarczającą do uzyskania ochrony jest powierzenie mandatu, czyli wybór do zarządu albo komisji⁶.

Literalna wykładnia art. 32 ust. 1 ustawy o z.z. prowadzi do wniosku, iż gwarancji ochrony trwałości stosunku pracy nie mają członkowie zarządów wewnętrzzakładowych struktur związkowych niższego niż zakładowy szczebla⁷ (np. wydziałowych). Wynika to z faktu, iż zakres kompetencyjny zarządów wewnętrzzakładowych ogranicza się tylko do części zakładu, tym samym ich działacze są w znacznie mniejszym stopniu niż członkowie zarządu zakładowego narażeni na konflikt z pracodawcą, który grozi zwolnieniem. W odniesieniu do tej grupy działaczy wystarczającą wydaje się więc powszechna ochrona przed wypowiedzeniem. W tym kontekście wątpliwości budzi objęcie gwarancjami art. 32 ustawy o z.z. członków komisji rewizyjnej. W ich przypadku brak jest bowiem powodów do tego, żeby te osoby mogły narazić się pracodawcy z racji pełnienia funkcji w tej komisji⁸.

Jeśli chodzi o członków komitetu założycielskiego związku zawodowego to są oni objęci ochroną trwałości stosunku pracy tylko wówczas, gdy podjęli działania w celu wywiązania się z obowiązku doprowadzenia do rejestracji związku zawodowego⁹. Ów pogląd znalazł swe potwierdzenie w judykaturze SN¹⁰, który stwierdził,

z art. 32 ustawy o z.z. przekazała w całości bądź w części powołanemu przez siebie prezydium (wyrok SN z 2 grudnia 1997 r. – I PKN 324/97 – OSN IAPiUS 1999, z. 18, poz. 570, pkt 2). W tej sytuacji niewybranie do składu prezydium komisji zakładowej pozostaje bez wpływu na zakres ochrony prawnej przysługującej członkom komisji zakładowej (pkt 3).

⁴ W tej kwestii trafne uwagi zgłosił M. Seweryński *Problemy...*, op. cit., s. 25.

⁵ Uchwała SN z 12 września 1990 r. – III PZP 1/91 (OSN CP 1991, z. 5–6).

⁶ Por. B. Wagner, *Glosa do uchwały SN z 12 września 1990 r. – III PZP 1/91* (OSP 1991, z. 5–6); J. Iwulski, *Rozwiązanie stosunku pracy*, Warszawa 1998, s. 38; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1996, s. 114.

⁷ Por. bliżej Z. Salwa, *Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych*, PiZS 1997, nr 5, s. 14.

⁸ Por. zwłaszcza T. Liszcz, *Prawo...*, op. cit., s. 80 oraz A. Dral, *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy pracowników pełniących funkcje społeczne i obywatelskie – próba oceny obecnych rozwiązań i wnioski de lege ferenda*, PiZS 1996, nr 11, s. 62.

⁹ Odmienne poglądy wyraził Z. Salwa, *Szczególna...*, op. cit., s. 14. Por. też M. Seweryński, *Problemy...*, op. cit., s. 25–26.

¹⁰ Wyrok SN z 13 lutego 1997 r. – I PKN 4/97 (Służba Pracownicza 1998, nr 1, s. 31).

że członek komitetu założycielskiego związku zawodowego traci ochronę przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem bez wypowiedzenia, jeśli w terminie 30 dni od utworzenia związku, nie złożono wniosku o rejestrację, a także wtedy, gdy wskutek niezuzupełnienia braków formalnych, został on przez sąd rejestrowy zwrócony. Oznacza to, iż gwarancje z art. 32 ust. 3 ustawy obowiązują tylko wówczas, gdy po stronie działaczy komitetu założycielskiego istnieje rzeczywista wola utworzenia organizacji związkowej¹¹.

Kontynuując w dalszym ciągu wywody na temat statusu członków komitetu założycielskiego¹², warto podkreślić, że ochrona stosunku pracy w zakresie art. 32 ust. 3 ustawy o z.z. funkcjonuje niezależnie od tego czy zostali oni następnie wybrani do zarządu bądź komisji nowo powołanego związku. Zgodnie z poglądem sformułowanym przez SN¹³ w wyroku z 16 stycznia 1996 – I PRN 85/95 w okresie przed rejestracją związku tylko członkowie jego komitetu korzystają z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Oznacza to, że ochrona ta nie rozciąga się na pracowników wybranych w tym czasie na członków zarządu lub komisji rewizyjnej. W stosunku do tych osób rozpoczyna się ona od dnia rejestracji związku.

Wyłom w systemie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych poczynił wyrok SN¹⁴ z 27 lutego 1997 r. – I PKN 17/97. Wyrażono w nim nader trafny pogląd, iż utworzenie związku zawodowego w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pracowników, którzy wskutek restrukturyzacji pracodawcy otrzymali wypowiedzenie umów o pracę, jest nadużyciem wolności koalicji i prowadzi do oceny, że roszczenie pracownika żądającego przywrócenie do pracy, jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie podlega ochronie. W tę linię orzecznictwa wpisuje się też stanowisko SN sformułowane w wyroku¹⁵ z 22 grudnia 1998 r. – I PKN 509/98, iż pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wybór pracownika do zarządu bądź komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej wyłącznie w celu obrony przed dokonaniem już wypowiedzeniem umowy o pracę.

Jeśli chodzi o gwarancje ochrony trwałości stosunku pracy pracowników pełniących z wyboru swe funkcje w organach organizacji związkowych poza zakładem pracy, należy przyjąć, że są nimi objęci zarówno ci, którzy pełnią swe funkcje na szczeblu ogólnokrajowym, branżowym jak i regionalnym. Ze względu na fakt, iż pracownicy ci mogą wchodzić w konflikt z różnymi pracodawcami, dlatego ochro-

¹¹ Por. bliżej W. Sanetra, *Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy*, PiZS 1993, nr 3, s. 25 oraz J. Iwulski, *Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy (jeszcze raz)*, PiZS 1993, nr 12, s. 25.

¹² Por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r. – I PKN 597/99 (OSN IAPiUS 2001, z. 21, poz. 639).

¹³ OSN IAPiUS 1997, z. 1, poz. 9.

¹⁴ OSN IAPiUS 1997, z. 21, poz. 416.

¹⁵ OSN IAPiUS 2000, z. 4, poz. 133.

ną trwałości stosunku pracy zostało objęte zatrudnienie u każdego pracodawcy, z którym łączy ich stosunek pracy¹⁶. Potwierdzeniem tego stanowiska jest uchwała SN¹⁷ z 25 czerwca 1995 r. – I PZP 17/95 gdzie przyjęto, że pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy w dodatkowym miejscu pracy przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy przewidziana art. 32 ust. 4 ustawy o z.z. W tym miejscu godzi się zaakcentować, iż ochrona ta nie obejmuje tych pracowników, którzy zostali powołani do związkowych gremiów o charakterze doradczo-konsultacyjnym i nie mają one przymiotu organu związkowego w rozumieniu statutu¹⁸.

Kontynuując rozważania na temat gwarancji ochrony stosunku pracy działaczy związkowych w trybie art. 32 ustawy o z.z. warto sprecyzować ich zakres przedmiotowy. Literalna wykładnia omawianego przepisu prowadzi do wniosku, iż wspomniane gwarancje odnoszą się do:

- wypowiedzenia stosunku pracy,
- wypowiedzenia warunków pracy lub/i płacy¹⁹,
- rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy, zarówno z winy²⁰, jak i bez winy pracownika²¹.

Ze względu na wyjątkowy charakter art. 32 ustawy o z.z. jest to wyliczenie enumeratywne. Oznacza to, że ochrona ustanowiona w tym przepisie nie rozciąga się na sytuacje wprost w nim nieprzewidziane, kiedy rozwiązanie stosunku pracy następuje w innym trybie (np. z upływem terminu, na który została zawarta umowa o pracę na czas określony). Również w przypadku wygaśnięcia²² stosunku pracy (np. z powodu tymczasowego aresztowania) oraz porozumienia stron²³ gwarancje ochronne z art. 32 ustawy o z.z. nie mają do działaczy związkowych zastosowania. Funkcjonują one natomiast w odniesieniu do wszystkich umów łączących chronionego pracownika z tym samym pracodawcą. W tym kontekście warto zwrócić uwa-

¹⁶ Por. W. Sanetra, *Dylematy...*, op. cit., s. 26.

¹⁷ OSN IAPiUS 1996, z. 3, poz. 43.

¹⁸ Por. Z. Salwa, *Szczególna...*, op. cit., s. 14 oraz J. Iwulski, *Dylematy...*, op. cit., s. 26.

¹⁹ Odwołanie ze stanowiska dyrektora szkoły stanowi jednostronną zmianę warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika w rozumieniu art. 32 ustawy o z.z. (wyrok z 10 kwietnia 1997 – I PKN 88/97 OSN IAPiUS 1998, z. 1, poz. 10).

²⁰ Zgodnie z trafnym poglądem sformułowanym w wyroku SN z 14 grudnia 1999 r. – I PKN 447/99 (OSN IAPiUS 2001, z. 10, poz. 336) pracownika – członka organu związku zawodowego obciąża na równi z innymi pracownikami obowiązek lojalności wobec pracodawcy, którego naruszenie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

²¹ Do sformułowania takiego wniosku uprawnia argument *lege non distinguente* zastosowany w odniesieniu do pojęcia „rozwiązać” w art. 32 ust. 1 ustawy.

²² Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o z.z. nie ma zastosowania do mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku docenta w sytuacji, gdy jego stosunek pracy wygasa na podstawie art. 95 ust. 2 pkt 1 ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 1990, Nr 65, poz. 385 z późn. zm.) – wyrok SN z 9 grudnia 1998 r. I PKN 497/98 (OSN IAPiUS 2000, z. 3, poz. 103).

²³ Por. wyrok SN z 7 czerwca 1994 – I PRN 29/94 (OSN IAPiUS 1994, z. 12, poz. 189).

gę na wyrok²⁴ z 22 września 1999 r. – I PKN 248/99, w którym SN skonstatował, iż pracodawca nie narusza zasad współżycia społecznego, wypowiadając warunki pracy i płacy (w zakresie stanowiska i wynagrodzenia) pracownikowi – działaczowi związkowemu, objętemu szczególną ochroną stosunku pracy, jeżeli dokonuje rzeczywistej likwidacji działu pracy, gdzie był on zatrudniony, nie kierując się chęcią szykany z uwagi na jego działalność związkową, a proponowane warunki nie są krzywdzące.

Kolejnym zagadnieniem wymagającym bliższej analizy przy omawianiu gwarancji ochrony stosunku pracy działaczy związkowych jest problem jej charakteru. Z punktu widzenia wypracowanych w literaturze prawa pracy²⁵ standardów intensywności tej ochrony mechanizmy przewidziane w art. 32 ustawy o z.z. można zakwalifikować jako ochronę pierwszego stopnia (najstabszą), gdyż polega ona jedynie na zakazie rozwiązania bądź zmiany stosunku pracy bez uprzedniego uzyskania zgody właściwego organu związkowego²⁶. Na gruncie omawianego przepisu organami uprawnionymi do udzielania zgody są:

- zarząd²⁷ zakładowej organizacji związkowej w sprawach jego członków i komisji rewizyjnej,
- komitet założycielski w sprawach członków komitetu założycielskiego,
- prezydium organizacji związkowych działających poza zakładem pracy w sprawach pracowników pełniących funkcje z wyboru w organach związkowych na szczeblu ponadzakładowym.

Decyzja wskazanych powyżej organów związkowych w kwestii udzielania bądź odmowy zgody na rozwiązanie albo zmianę stosunku pracy z działaczem związkowym winna zapadać kolegialnie w formie uchwały. W stosunkach pracy spotyka się niekiedy sytuacje, w których ze względu na dużą liczbę członków zarządu statut związku dopuszcza wybór prezydium zarządu, po czym „deleguje” uprawnienia do wyrażania zgody na to gremium²⁸. Praktyka ta spotkała się ze sprzeciwem judykatury. W wyroku²⁹ z 20 września 1994 – I PRN 58/94 SN sformułował pogląd, iż

²⁴ OSN IAPiUS 2001, z. 2, poz. 33.

²⁵ Por. zwłaszcza T. Zieliński, *Prawo...*, op. cit., t. 2, s. 77 oraz A. Świątkowski, *Kompetencje kontrolne związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę*, (w:) *Kompetencje związków zawodowych*, red. A. Świątkowski, Warszawa–Kraków 1984, s. 140 i n.

²⁶ Na temat obowiązujących w przeszłości gwarancji ochrony stosunku pracy działaczy związkowych zob. zwłaszcza J. Brol, G. Bieniek, *Zmiany w ustawie o związkach zawodowych*, PiZS 1985, nr 11, s. 12 oraz A. Dral, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej*, PiZS 1986, nr 8, s. 54.

²⁷ Zgodnie z poglądem sformułowanym przez SN w wyroku z 2 lutego 2001 r. – I PKN 219/00 (dotychczas niepublikowany w zbiorze urzędowym) obowiązek uzyskania zgody na wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związku zawodowego, którego mandat wygasł wskutek wykluczenia go ze związku zawodowego, jest spełniony przez uzyskanie zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, której chroniony pracownik był członkiem.

²⁸ Por. np. art. 26 ust. 4 statutu NSZZ „Solidarność” (Tygodnik Solidarności z 24 lipca 1992 r. s. 11).

²⁹ OSN IAPiUS 1995, z. 2, poz. 16.

zgoda nie może być wyrażona przez inny organ związkowy niż zarząd zakładowej organizacji związkowej. Ze swej strony uważam, że tak ortodoksyjne stanowisko godzi w ideę samorządności związkowej. Należy bowiem mieć na uwadze fakt, iż podjęcie decyzji przez prezydium zarządu nie narusza w żaden sposób zasady kolegialności. W tym kontekście jako normatywnie wadliwa jawi się natomiast decyzja podjęta jednoosobowo, np. przez przewodniczącego zarządu.

Podjmując decyzję w sprawach określonych w art. 32 ustawy o z.z. uprawniony podmiot powinien wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku, w tym także dobro zakładu pracy. W szczególności reprezentuję pogląd, iż nie może on zignorować przyczyn wskazanych przez pracodawcę i arbitralnie odmówić wyrażenia zgody. Stanowisko takie byłoby nadużyciem prawa nie podlegającym ochronie³⁰. Chodzi mi o to, żeby nie tworzyć w sferze normatywnej mechanizmów prawnych które dawałyby działaczom związkowym w miejscu pracy swoisty „koleżeński immunitet”. Instrumentem prawnym służącym eliminacji tego rodzaju praktyk zdaje się być art. 8 k.p. Zgodnie z zapatrywaniem wyrażonym judykaturze ów przepis w związku z art. 477¹ § 2 k.p.c. może posłużyć jako podstawa do oddalenia roszczenia działacza związkowego o przywrócenie do pracy, a tym samym umożliwi sądowi pracy alternatywne³¹ zasądzenie odszkodowania.

Negatywna decyzja właściwego organu organizacji związkowej jest wiążąca dla pracodawcy w tym sensie, iż nie może on zgodnie z prawem ani rozwiązać ani zmienić stosunku pracy z działaczem związkowym. Odnosi się to również do sytuacji, gdy pracodawca wypowiedział umowę o pracę, a w okresie wypowiedzenia pracownik został wybrany do któregoś z organów związkowych określonych w art. 32 ustawy o z.z. W podobnym duchu wypowiedział się również SN³² w postanowieniu z 5 marca 1996 r. – I PZP 3/96 przyjmując, że szczególna ochrona przed wypowiedzeniem warunków pracy lub/i płacy, przewidziana w art. 32 ust. 2 ustawy o z.z. obejmuje również pracownika, który został wybrany do zarządu organizacji związkowej w okresie biegnącego wypowiedzenia.

Poważnym mankamentem regulacji przyjętej w art. 32 ustawy o z.z. jest niesprecyzowanie terminu, w jakim stanowisko związku zawodowego powinno zostać wyrażone. W literaturze³³ prawa pracy zaproponowano, żeby w tej materii obowiązywały terminy analogiczne jak w kodeksie pracy. Oznacza to, że odmowa zgody w przypadku wypowiedzenia powinna nastąpić w ciągu pięciu dni od daty zawiadomienia właściwego podmiotu pracodawcę, zaś w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w ciągu trzech dni. W moim przekonaniu w tym przypadku wnioskowanie *a simili* jest w pełni uzasadnione.

³⁰ Z. Salwa, *Szczególna...*, *op. cit.*, s. 13 oraz J. Iwulski, *Dylematy...*, *op. cit.*, s. 28.

³¹ Por. bliżej K.W. Baran, *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996, s. 252–254.

³² OSN CP 1995, z. 8, poz. 265.

³³ Z. Salwa, *Szczególna...*, *op. cit.*, s. 14.

W świetle obowiązujących norm nie ma wątpliwości, że zgoda właściwego organu organizacji związkowej powinna mieć charakter uprzedni³⁴ i tym samym musi zostać wyrażona przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli. W tym miejscu godzi się zaakcentować, iż w sytuacji, gdy owa zgoda została wyrażona, to jej odwołanie może nastąpić tylko z zachowaniem warunków z art. 61 k.c. (w związku z art. 300 k.p.)³⁵. W praktyce oznacza to, że odwołanie może nastąpić tylko wcześniej bądź najpóźniej z chwilą dojścia tej zgody do pracodawcy. Później nie ma już możliwości skutecznego odwołania zgody i tym samym oświadczenie woli pracodawcy odpowiada prawu.

Ważnym aspektem ochrony stosunku pracy działaczy związkowych jest okres jej trwania. Pracownicy pełniący funkcje w zarządzie i komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej oraz w organach pozazakładowych organizacji związkowych na mocy art. 32 ustawy są chronieni przez cały okres trwania mandatu oraz rok po jego wygaśnięciu. Pojęcia trwania mandatu nie można utożsamiać z pojęciem kadencji, ze względu na fakt, iż pracownik może z jednej strony zostać odwołany w trakcie kadencji ze składu organu związkowego bądź też jego mandat może wygasnąć, z drugiej zaś strony mandat może trwać kilka kadencji jeżeli pracownik został³⁶ ponownie wybrany. W tym duchu wypowiedział się też SN w uchwale z 12 października 1988 r. – III PZP 37/88, stwierdzając, że ochrona trwa również w razie przedłużenia kadencji ponad okres przewidziany w statucie związku.

Jeśli chodzi o członków komitetu założycielskiego ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego, a więc od dnia ich wyboru przez założycieli związku. Nie jest przy tym ustawową przesłanką ochrony rejestracja związku. W świetle wspomnianego już wcześniej orzecznictwa³⁷ SN wystarczy tylko podjęcie działań – głównie w sferze formalnej – w celu rejestracji organizacji.

W przypadku zwolnień z przyczyn dotyczących pracodawcy³⁸ na mocy art. 5 ust. 1 i art. 6 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. zakres podmiotowy³⁹ szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych został zawężony tylko do członków zarządu zakładowej organizacji związkowej. Oznacza to, że do pozostałych trzech kategorii działaczy związkowych wyróżnionych w art. 32 ustawy o z.z. mają w razie zwolnień zbiorowych zastosowanie zasady ogólne.

³⁴ Zob. wyrok SN z 20 września 1994 r. – I PRN 58/94 (OSN IAPiUS 1995, z. 2, poz. 17).

³⁵ Por. pkt 4 tezy wyroku SN z 1 grudnia 1998 r. – I PKN 473/98 (OSN IAPiUS 2000, z. 2, poz. 56).

³⁶ OSPiKA 1989, z. 4, poz. 73.

³⁷ Wyrok SN z 13 lutego 1997 – I PKN 4/97 (Służba Pracownicza 1998, nr 1, s. 31).

³⁸ Bliżej na ten temat zob. zwłaszcza B. Wagner, *Dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy*, *Studia Juridica* 1992, t. 23, s. 181–185, L. Florek, *Zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy*, Warszawa 1992, s. 11–12.

³⁹ Por. zwłaszcza W. Sanetra, *O zakresie podmiotowym zwolnień z przyczyn po stronie zakładu pracy*, PiZS 1990, nr 5–6, s. 17 oraz M. Gersdorf-Giaro, *Restrukturyzacja gospodarki a ochrona trwałości stosunku pracy i roszczeń pracowniczych*, PiZS 1992, nr 1, s. 18–19.

Ochrona trwałości stosunku pracy członków zarządu zakładowej organizacji związkowej przewidziana w art. 6 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. trwa w czasie ich kadencji oraz w okresie roku po jej upływie. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez SN⁴⁰ w wyroku z 1 grudnia 1998 r. – I PKN 473/98 do pracownika będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej nie stosuje się art. 10 ust. 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r. i dlatego dopuszczalne jest jedynie dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. Jeśli nie jest natomiast możliwe dalsze zatrudnienie członka zarządu na dotychczasowym stanowisku, zakład pracy (pracodawca) może mu wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy lub/i płacy. W przypadku, gdy owo wypowiedzenie zmieniające skutkuje obniżeniem wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym jest objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy.

Swoisty mechanizm ochronny funkcjonuje również w odniesieniu do innych niż członkowie zarządu działaczy związkowych w przypadku zwolnień „indywidualnych” z przyczyn dotyczących pracodawcy. Art. 10 ust. 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r. uprawnia zakładową organizację do zgłoszenia w ciągu 14 dni od otrzymania zaawizowania o zamierzonym wypowiedzeniu sprzeciwu.

Działacze związkowi pozostają również pod ochroną w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p. Wprawdzie wymiar czasowy tej ochrony ze względu na wygaśnięcie dotychczasowych mandatów zawęża się do jednego roku, bądź jak w przypadku członków komitetu założycielskiego do sześciu miesięcy, to jednak obowiązuje ona i u nowego pracodawcy⁴¹. Natomiast w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy przepis art. 32 ustawy o z.z. nie ma zastosowania (art. 41¹ § 1 k.p.)⁴².

Analizując mechanizmy ochrony stosunku pracy działaczy związkowych godzi się zauważyć, iż o skutkach naruszeń norm w tej materii orzekają sądy pracy na podstawie przepisów k.p. W efekcie w rachubę wchodzi tutaj zarówno orzeczenia ubezskutekczające wadliwe wypowiedzenie jak i przywracające do pracy⁴³. Możliwe też jest na mocy wyroku sądu pracy przywrócenie poprzednich warunków pracy lub/i płacy albo zasądzenie odszkodowania. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na pogląd wyrażony przez SN w wyroku⁴⁴ z 2 grudnia 1997 r. – I PKN 407/97, iż członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu sprzecznie z prawem

⁴⁰ OSN IAPIUS 2000, z. 2, poz. 56.

⁴¹ Bliżej na ten temat Z. Salwa, *Szczególna...*, *op. cit.*, s. 17–18.

⁴² Zob. wyrok SN z 10 września 1998 r. – I PKN 310/98 (OSN IAPIUS 1999, z. 19, poz. 614).

⁴³ Por. w tej materii uchwałę SN z 30 marca 1994 r. – I PZP 40/93 (OSNCP 1994, z. 12, poz. 230 z głośną U. Jackowiak OSP 1995, z. 4, poz. 81), uchwałę SN z 7 listopada 1996 r. – I PZP 20/96 (OSN IAPIUS 1997, z. 11, poz. 188) oraz wyrok z 26 czerwca 1998 r. – I PKN 215/98 (OSN IAPIUS 1999, z. 14, poz. 461).

⁴⁴ OSN IAPIU 1999, z. 20, poz. 590.

wypowiedziano warunki pracy i płacy, przysługuje tylko roszczenie o odszkodowanie (art. 50 § 3 w związku z art. 42 § 1 k.p.).

W systemie ustawodawstwa polskiego działacze związkowi mają w ramach art. 242 k.p. i art. 2 § 1 k.p.c. niczym nieskrępowany dostęp do drogi sądowej⁴⁵. Mogą oni bez ponoszenia kosztów sądowych⁴⁶ dochodzić swych roszczeń przed sądami pracy. Tego rodzaju procedura gwarantuje obiektywne i profesjonalne rozstrzygnięcie sporu z pracodawcą.

⁴⁵ Bliżej na ten temat zob. K.W. Baran, *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy z kuzami*, Gdańsk-Kraków 1999, s. 100 i n.

⁴⁶ Por. art. 263 k.p. i art. 463 k.p.c.