



ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO

IZBA PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Zbiór urzędowy
tłoczony z polecenia
Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego

10
—
2025



Wolters Kluwer

ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO

IZBA PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Zbiór urzędowy
tłoczony z polecenia
Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego

10 (609)

2025

**ZBIÓR URZĘDOWY
TŁOCZONY Z POLECENIA
PIERWSZEGO PREZESA SĄDU NAJWYŻSZEGO**

Opracowane do druku przez Kolegium Redakcyjne
Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego
na podstawie Zarządzenia Nr 95/2022 Pierwszego Prezesa
Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2022 r. w sprawie wydawania
urzędowych zbiorów orzeczeń Sądu Najwyższego

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
www.wolterskluwer.pl
czasopisma@wolterskluwer.pl
nr infolinii 801 044 545, prenumerata@wolterskluwer.pl
Skład i łamanie: Master, Łódź
Nakład: 450 egz.
ISSN 1732-2367

Spis treści

SPRAWY Z ZAKRESU PRAWA PRACY

95 – Wyrok z dnia 20 listopada 2024 r., II PSKP 36/23	4
96 – Wyrok z dnia 25 marca 2025 r., III PSKP 44/24	11
97 – Wyrok z dnia 9 kwietnia 2025 r., II PSKP 16/24	19
98 – Wyrok z dnia 23 kwietnia 2025 r., I PSKP 3/25	34
99 – Wyrok z dnia 20 maja 2025 r., II PSKP 11/25	49

SPRAWY Z ZAKRESU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

100 – Wyrok z dnia 17 stycznia 2024 r., III USKP 56/22	70
101 – Wyrok z dnia 20 lutego 2024 r., I USKP 48/22	103
102 – Wyrok z dnia 17 października 2024 r., III USKP 123/23	111
103 – Wyrok z dnia 26 listopada 2024 r., II USKP 81/23	122
104 – Wyrok z dnia 16 kwietnia 2025 r., II USKP 1/24	131

SPRAWY Z ZAKRESU PRAWA PRACY

95.

Wyrok z dnia 20 listopada 2024 r.,
II PSKP 36/23

Członek związku zawodowego, któremu przysługuje ochrona dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie, nie ma upoważnienia do reprezentowania związku wobec pracodawcy i nie jest wliczany do limitu osób wskazywanych pracodawcy jako podlegające szczególnej ochronie stosunku pracy (art. 32 ust. 3 lub 4 w związku z art. 32 ust. 1 i 2 *in fine* ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2025 r., poz. 440 ze zm.).

Przewodniczący SSN Romualda Spyt (sprawozdawca), Sędziowie SN: Piotr Prusinowski, Krzysztof Staryk.

Sąd Najwyższy w sprawie z powództwa Andrzeja S. przeciwko Ośrodkowi Badawczo-Rozwojowemu CTM Spółce Akcyjnej w G. o przywrócenie do pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 listopada 2024 r. skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 3 czerwca 2022 r., VII Pa 2/22,

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Andrzej S. wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, domagając się przywrócenia do pracy w Ośrodku Badawczo-Rozwojowym CTM S.A. w G. Sąd Rejonowy w Gdyni wyrokiem z dnia 10 listopada 2021 r. oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy w Gdańsku wyrokiem z dnia 3 czerwca 2022 r. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego.

W sprawie ustalono, że Andrzej S. był zatrudniony w Ośrodku Badawczo-Rozwojowym CTM S.A. w G. od 28 lipca 2008 r., ostatnio na stanowisku głównego specjalisty, faktycznie wykonując obowiązki kierownika projektu w Zakładzie Innowacji i Nowych Technologii.

U pozwanego pracodawcy działa Wolny Związek Zawodowy Pracowników G.M. przy Ośrodku Badawczo-Rozwojowym CTM S.A. w Gdyni (dalej: „Związek Zawodowy”). We wrześniu 2019 r. w skład Zarządu Związku Zawodowego wcho-

dzili: Beata O. jako przewodnicząca oraz Mariusz M. jako członek. Zgodnie z art. 25 ust. 1 i 2 Statutu Związku Zawodowego, organy Związku Zawodowego mogą podejmować uchwały i decyzje w obecności więcej niż połowa swoich członków, o ile statut nie stanowi inaczej; uchwały i decyzje organów Związku Zawodowego są ważne, jeśli głosowało za ich przyjęciem więcej niż połowa obecnych na posiedzeniu. Limit osób objętych ochroną Związku Zawodowego przed rozwiązaniem stosunku pracy, o którym mowa w art. 32 ust. 4 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854), wynosił trzy osoby.

Na dzień 31 marca 2018 r. osobami podlegającymi szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy na mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych byli Dariusz W. i Violetta D. – do czasu odwołania ich uchwałą zarządu Związku Zawodowego. Ochrona ta nie została odwołana wymienionym pracownikom do końca 2018 r. Od 9 stycznia 2019 r., do końca kadencji 2018–2022, ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy został objęty Mariusz M. Uchwałą zarządu Związku Zawodowego nr [...] z dnia 2 września 2019 r., Andrzej S. oraz Sławomir S. zostali upoważnieni przez zarząd Związku Zawodowego do negocjacji w zakresie zmian w tabeli stawek miesięcznego wynagrodzenie zasadniczego. W dniu 2 września 2019 r., uchwałą podpisała wyłącznie przewodnicząca zarządu Związku Zawodowego – Beata O. Po powzięciu informacji o tym, że pracodawca zamierza zwolnić Andrzeja S., zarząd Związku Zawodowego podjął uchwałą nr [...] z dnia 9 września 2019 r., na podstawie której Andrzej S. został objęty szczególną ochroną stosunku pracy, począwszy od 9 września 2019 r. do 31 grudnia 2020 r. Uchwałą podpisała Beata O. oraz Mariusz M. Andrzej S., pełniąc funkcję negocjatora związkowego, nie wykonywał żadnych czynności wobec pracodawcy, w szczególności nie brał udziału w rozmowach i negocjacjach z pracodawcą.

Pismem z dnia 19 sierpnia 2019 r. pracodawca, na podstawie art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, zwrócił się do Związku Zawodowego z zapytaniem, czy wymienieni w piśmie pracownicy spółki (w tym Andrzej S.) są członkami Związku Zawodowego i korzystają z obrony związkowej. W odpowiedzi z dnia 23 sierpnia 2019 r. Związek Zawodowy wskazał, którzy pracownicy nie korzystają z ochrony. Wśród wymienionych w tym piśmie pracowników nie znalazł się Andrzej S. Pismem z dnia 6 września 2019 r. pracodawca, w trybie art. 38 § 1 k.p., zawiadomił Związek Zawodowy o zamiarze wypowiedzenia Andrzejowi S. umowy o pracę. Wskazał, że przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne w strukturze spółki. W odpowiedzi, pismami z dnia 9 i 10 września 2019 r., Związek Zawodowy poinformował pracodawcę, że Andrzej S. korzysta jako negocjator z jego ramienia, z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy na mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych do 31 grudnia 2020 r. Równocześnie Związek Zawodowy nie wyraził zgody na wypowiedzenie Andrzejowi S. umowy o pracę.

Pismem z dnia 11 września 2019 r. pracodawca zwrócił się do Związku Zawodowego o wskazanie/wykazanie, na jakiej podstawie, w świetle art. 32 ustawy o związkach zawodowych, Andrzej S. jest objęty szczególną ochroną związkową.

W piśmie z dnia 13 września 2019 r. Związek Zawodowy podał, że Andrzej S. jest negocjatorem wyznaczonym do reprezentowania Związku podczas negocjacji z zarządem pracodawcy w zakresie zmian w tabeli stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Nadto wskazał, że Andrzej S. jest jedną z trzech osób chronionych, oprócz Mariusza M. i „jednego miejsca wakuującego”.

Pismem z dnia 16 września 2019 r. pracodawca zarzucił Związkowi Zawodowemu, że ten objął Andrzeja S. ochroną przed zwolnieniem dopiero na skutek informacji od pracodawcy o zamiarze dokonania wypowiedzenia.

Pismem z dnia 18 września 2019 r., Związek Zawodowy ponownie nie wyraził zgody na wypowiedzenie umowy o pracę Andrzejowi S. Pismem z dnia 20 września 2019 r. Pracodawca ponownie zwrócił się do Związku Zawodowego z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia Andrzejowi S. umowy o pracę oraz wnioskiem o wyrażenie zgody na wypowiedzenie. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał zmiany organizacyjne w spółce oraz rażące naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie przestrzegania ustalonego czasu pracy. W odpowiedzi, pismem z dnia 26 września 2019 r., Związek Zawodowy odmówił wyrażenia zgody.

W dniu 9 października 2019 r. pracodawca wręczył Andrzejowi S. wypowiedzenie umowy o pracę, wskazując jako przyczyny wypowiedzenia, po pierwsze, zmiany w strukturze organizacyjnej oraz wynikający z tego brak oczekiwanych kompetencji, po drugie zaś – ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci wielokrotnego naruszania funkcjonujących w spółce szczegółowych uregulowań dotyczących ewidencji czasu pracy, w tym również w zakresie uzyskiwania zgód przełożonego na opuszczanie stanowiska pracy.

Sąd Okręgowy uznał, że obie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są prawdziwe i uzasadnione. Odnosząc się do ochrony związkowej przyjął, że limit osób podlegających tej ochronie wynosił trzy osoby. Na dzień 31 marca 2018 r. osobami podlegającymi szczególnej ochronie byli Dariusz W. oraz Violetta D. – do czasu odwołania ich uchwałą zarządu. Do końca 2018 r. ochrona nie została odwołana. Od 9 stycznia 2019 r. do końca kadencji 2018–2022 r. ochroną objęty został Mariusz M. Do 9 września 2019 r. (do dnia podjęcia uchwały o objęciu ochroną powoda) nie została podjęta uchwała w przedmiocie uchylenia ochrony osobom uprzednio wskazanym jako podlegający ochronie. W ocenie Sądu Okręgowego, niezasadne jest stwierdzenie, że uchwała Związku Zawodowego wskazująca Dariusza W. jako osobę chronioną w zakresie, w jakim nie podaje daty końca ochrony, jest bezskuteczna, albowiem art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie wskazuje takiej sankcji. Sąd podkreślił, że w razie przekroczenia limitu osób wskazanych jako podlegające ochronie gwarancje ochrony mają jedynie pierwsze z podanych osób. Tym samym powodowi nie przysługiwała szczególna ochrona trwałości stosunku pracy.

Dalej Sąd Okręgowy stwierdził, że objęcie podwoda ochroną związkową było „w sensie prawa pracy” bezskuteczne, ale „w istocie stanowiło nadużycie prawa podmiotowego oraz celu, jakim jest trwałość stosunku pracy działacza związko-

wego w rozumieniu art. 32 ustawy”. Związek Zawodowy po uzyskaniu informacji o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w dniu 9 września 2019 r. podjął uchwałę, na podstawie której Andrzej S. został objęty szczególną ochroną stosunku pracy jako negocjator związkowy, który nie wykonywał żadnych funkcji w stosunku do pracodawcy. Oceniając takie działanie związku zawodowego oraz powoda, Sąd Okręgowy wskazał, że na gruncie art. 8 k.p. nie może ono korzystać z ochrony, albowiem udzielenie ochrony związkowej nie miało na celu pełnienia funkcji związkowych, ale uprzywilejowanie pracownika w celu jego indywidualnej ochrony.

W podsumowaniu Sąd Okręgowy stwierdził, że skoro wypowiedzenie umowy o pracę zostało oparte na przyczynach prawdziwych i uzasadnionych, to nie naruszało przepisów prawa dotyczących wypowiedzania umów.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego: (-) przez niewłaściwe zastosowanie art. 32 ust. 1 w związku z ust. 2 i w związku z ust. 4 ustawy o związkach zawodowych i uznanie, że były członek zarządu związku zawodowego, co do którego w uchwale wskazującej go jako osobę szczególnie chronioną nie podano okresu ochrony, jest wliczany do limitu osób szczególnie chronionych określonego w art. 32 ust. 4 tej ustawy, podczas gdy po odwołaniu z zarządu zakładowej organizacji związkowej były członek zarządu związku zawodowego nie powinien być wliczany do limitu osób podlegających szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych; (-) przez błędną wykładnię art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych i uznanie, że brak wskazania w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej okresu, w którym członek zarządu podlega szczególnej ochronie, skutkuje obowiązywaniem szczególnej ochrony pracownika wskazanego w takiej uchwale, mimo że nie jest on już członkiem zarządu organizacji związkowej i w swoich informacjach zakładowa organizacja związkowa nie wskazuje go jako osoby szczególnie chronionej, podczas gdy brak wskazania okresu ochrony w uchwale wskazującej pracownika jako osobę szczególnie chronioną – po odwołaniu tego pracownika z zarządu zakładowej organizacji związkowej i wobec informacji związku zawodowego, że pracownik ten nie korzysta z ochrony – uchyla szczególną ochronę tego pracownika jako osoby wskazanej uchwałą związku zawodowego.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Gdańsku wraz z przekazaniem temu Sądowi do rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Strona pozwana, w odpowiedzi na skargę, wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadnicza argumentacja skargi kasacyjnej koncentruje się na tym, że w momencie wskazania powoda jako osoby szczególnie chronionej przed rozwiązaniem stosunku pracy Dariusz W. (którego Sąd zaliczył w poczet osób objętych ochroną) nie był już członkiem zarządu Związku Zawodowego. Zdaniem skarżącego, pra-

cownik ten, który stracił status członka zarządu organizacji związkowej i nie był osobą upoważnioną do reprezentacji na podstawie uchwały zarządu, utracił także ochronę związkową wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Skarżący wskazał na *ratio legis* ochrony wynikającej z tego przepisu – ma ona służyć pracownikowi, który posiada uprawnienie do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy. Zatem, gdy pracownik już takiej roli nie pełni, dalsze udzielanie ochrony jest sprzeczne z celem regulacji.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, „pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (...)”. Przepis określa zatem, że gwarancją ochrony zatrudnienia zostały objęte (nie licząc komitetu założycielskiego) dwie grupy pracowników, a mianowicie: 1) imiennie wskazani członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, 2) imiennie wskazani pracownicy będący członkami zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Z takiego sformułowania przepisu wynika, że odrębnym upoważnieniem do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy muszą legitymować się jedynie „inne osoby”, niebędące członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej, gdyż zarząd zakładowej organizacji związkowej, ze swej istoty, jest organem wykonawczym korporacji, umocowanym z racji zadań i celów ustawowych związku zawodowego (art. 1 i art. 4 ustawy o związkach zawodowych), w tym także do reprezentowania swoich członków, a jeśli chodzi o zakładową organizację związkową, przede wszystkim wobec pracodawcy (por. na przykład wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10, OSNP 2012 nr 5–6, poz. 64; z dnia 3 października 2008 r., II PK 53/08, OSNP 2010 nr 5–6, poz. 60). Konsekwentnie zatem, źródłem uprawnienia dla członka zarządu organizacji związkowej do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy jest jego funkcja związkowa (członkostwo w zarządzie). Stąd odwołanie z funkcji w zarządzie organizacji związkowej odejmuje uprawnienie do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy (imiennie wskazanie staje się wskazaniem „pustym”, bezskutecznym), chyba że były członek zarządu na podstawie kolejnej uchwały staje się „inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy”.

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 na działania zmie-

rzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., II PK 295/16, LEX nr 2426550).

Zatem z aksjologicznego punktu widzenia członek związku zawodowego, który nie ma upoważnienia do reprezentowania związku wobec pracodawcy, nie może być ujmowany w limicie wynikającym z art. 32 ust. 3 lub ust. 4 ustawy o związkach zawodowych. Nie ma przy tym znaczenia, że nadal przysługuje mu (dodatkowo) prawo do ochrony zatrudnienia. Z tego powodu nie może on blokować objęcia ochroną (w dozwolonym limicie) członków związku, którzy mają uprawnienie do reprezentowania interesów pracowników wobec pracodawcy i aktywnie w tym zakresie działają.

Należy też zwrócić uwagę, że przewidziane w art. 32 ust. 3 czy 4 ustawy o związkach zawodowych limity osób podlegających ochronie związkowej obejmują osoby, których ochrona wynika z uchwały związkowej, a nie z art. 32 ust. 2 *in fine* ustawy o związkach zawodowych (po upływie okresu ochrony wynikającej z uchwały), gdy członek związku korzysta z ochrony dodatkowej przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Taki też pogląd wyrażono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2011 r., I PK 17/11 (OSNP 2012 nr 19–20, poz. 232), podkreślając, że art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych odnosi się do uchwały o wskazaniu osób podlegających ochronie, a nie do osób objętych dodatkową ochroną z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.

W dalszych wywodach skarżący podnosi, że w piśmie związku zawodowego wskazano, że Dariusz W. i Violetta D. podlegają ochronie do czasu odwołania uchwałą zarządu i nie jest jasne czy owo odwołanie uchwałą zarządu miało dotyczyć odwołania z pełnienia funkcji czy też odwołania samej ochrony. Chociaż argumenty te podniesione zostały w apelacji, to Sąd Okręgowy w żaden sposób się do nich nie ustosunkował i nie poczynił w tym zakresie koniecznych ustaleń. Z jednej strony, jedynie z twierdzeń skargi wynika, że Dariusz W. objęty został ochroną związkową z racji sprawowania funkcji w zarządzie Związku Zawodowego, a to oznaczałoby, że ochrona związkowa (upoważniająca do go wliczenia do limitu osób, o których mowa w art. 32 ust. 3 i 4 ustawy o związkach zawodowych) ustałaby z dniem odwołania z tej funkcji. Z drugiej zaś strony, podstawa faktyczna zaskarżonego wyroku nie wyjaśnia, czy rzeczywiście tak było, czy też objęty został on tą ochroną z innej przyczyny (jako upoważniony do reprezentacji związku zawodowego wobec pracodawcy na podstawie uchwały). Podobnie rzecz się ma z Violetą D., której rola w strukturach związkowych i przyczyna udzielenia jej ochrony nie jest znana.

W konsekwencji przedwcześnie jest konstatacja Sądu Okręgowego, że powód nie mieścił się w limicie osób, którym związek zawodowy udzielił ochrony zatrudnienia, w związku z czym nie miał do niego zastosowanie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Należy też zauważyć, że oparcie rozstrzygnięcia na takiej ocenie powoduje, że dalsze wywody odnośnie do zastosowania art. 8 k.p. są pozbawione racji. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Tym samym przepis ten (art. 8 k.p.) ma zastosowanie wtedy, gdy określone prawo przysługuje stronie, lecz z uwagi na zasady współżycia społecznego lub sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawo to nie zasługuje na ochronę sądową. Natomiast gdy prawo to w świetle przepisów prawa materialnego nie istnieje, to to jest przyczyną odmowy udzielenia ochrony sądowej. Tak więc jeśli Sąd Okręgowy uznał, że powód nie jest objęty szczególną ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, to niezasadnie czynił rozważania o nadużyciu prawa wynikającego z tego przepisu. Dopiero w przypadku skutecznego udzielenia powodowi ochrony związkowej można rozważać, czy w świetle ujawnionych okoliczności faktycznych roszczenie powoda zasługuje na ochronę. Innymi słowy, negatywna ocena zachowań powoda i związku zawodowego będzie miała znaczenie, gdyby powodowi skutecznie udzielono ochrony związkowej.

W związku z tym warto nadmienić, za argumentacją zwartą w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2022 r., II PSKP 117/21 (OSNP 2023 nr 1, poz. 3), że co do zasady zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowana jest dopuszczalność oddalenia roszczenia chronionego działacza związkowego, którego umowa o pracę została wypowiedziana lub rozwiązana bez uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej. Od dawna twierdzi się bowiem, że intencją ustawodawcy jest, aby ochrona ta nie wykraczała poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę i nie przeradzała się w postać nieusprawiedliwionego społecznie i gospodarczo przywileju (W. Sanetra: Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1993 nr 3, s. 33). Także w wielu orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania tej funkcji (zob. na przykład wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, *Prawo Pracy* 2004 nr 6, s. 34; z dnia 9 maja 2006 r., II PK 260/05, LEX nr 513009; z dnia 19 kwietnia 2017 r., I PK 221/16, LEX nr 2300172 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2019 r., II PK 83/18, LEX nr 2665184).

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

96.

Wyrok z dnia 25 marca 2025 r.,
III PSKP 44/24

Aktualne orzeczenie lekarskie, o którym mowa w art. 229 § 4 k.p. stwierdza stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Orzeczenie stwierdzające przeciwwskazania do pracy na określonym stanowisku tworzy domniemanie, że pracownik w chwili złożenia mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę jest niezdolny do pracy i stan ten trwa na przyszłość.

Przewodniczący SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca), Sędziowie SN: Piotr Prusinowski, Krzysztof Staryk.

Sąd Najwyższy w sprawie z powództwa Dariusza K. przeciwko Przedsiębiorstwu Wodociągów i Kanalizacji w J. Spółce z o.o. o przywrócenie do pracy i odszkodowanie, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 marca 2025 r. skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Przemyślu z dnia 8 listopada 2023 r., III Pa 4/23,

1. o d d a ł i ł skargę kasacyjną,
2. z a s ą d z i ł od powoda na rzecz pozwanego kwotę 270 (dwieście siedemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy w Jarosławiu wyrokiem z dnia 9 stycznia 2023 r. w sprawie z powództwa Dariusza K. przeciwko Przedsiębiorstwu Wodociągów i Kanalizacji w J. Spółce z o.o. o przywrócenie do pracy i odszkodowanie oddalił powództwo (pkt I) i orzekł o kosztach (pkt II i III).

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji w J. Spółce z o.o. (wcześniej Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji) od 1988 r., a w dniu 1 września 2000 r. powierzono mu funkcję brygadzysty.

W dniu 18 maja 2022 r. lekarz medycyny pracy wystawił orzeczenie lekarskie nr [...], dopuszczające powoda do pracy na stanowisku operatora urządzeń oczyszczania ścieków z zastrzeżeniem „ograniczenie obciążania stawów kolanowych”.

W związku z dodatkowym zastrzeżeniem pracodawca przesłał lekarzowi medycyny pracy „wykaz prac operatora urządzeń oczyszczania ścieków”, na którym to wykazie miał on zaznaczyć, które prace powód może, a których nie może wykonywać. Według lekarza medycyny pracy, w związku z zaleceniem unikania obciążania stawów kolanowych, powód nie mógł wykonywać żadnych z czynności

wskazanych w wykazie prac, z wyjątkiem prac porządkowych oraz ustawiania i transportu pompy przejezdnej. Wobec takiego stanowiska lekarza medycyny pracy pracodawca podjął kroki zmierzające do rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Pismem z dnia 26 maja 2021 r. pozwany zwrócił się do organizacji związkowej w sprawie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Organizacja związkowa nie wyraziła zgody. Następnie powód (w okresie od 1 czerwca do 11 sierpnia 2021 r.) przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 9 sierpnia 2021 r. pracodawca w związku z powrotem powoda do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim, ponownie skierował go na badania lekarskie. Lekarz medycyny pracy po raz kolejny, orzeczeniem lekarskim nr [...], wydanym w dniu 10 sierpnia 2021 r., uznał powoda za zdolnego do wykonywania pracy na stanowisku operator urządzeń oczyszczania ścieków, jednak ponownie zastrzegł „ograniczenia obciążania stawów kolanowych”, podtrzymując tym samym swoje wcześniejsze stanowisko.

Pismem z dnia 12 sierpnia 2021 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, zwalniając go z obowiązku świadczenia pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, skoro powód był niezdolny do pracy na zajmowanym stanowisku, to postępowanie pracodawcy zmierzające do ustania zatrudnienia było zasadne. Przeprowadzony dowód z opinii biegłego potwierdził, że w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powód był niezdolny do pracy na stanowisku operatora urządzeń oczyszczania ścieków. Dalej Sąd Rejonowy odwołał się do treści art. 229 § 4 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a niezapewnienie pracownikowi bezpiecznych warunków pracy, stanowi naruszenie prawa.

Sąd Okręgowy w Przemysłu wyrokiem z dnia 8 listopada 2023 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 14 121,99 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (pkt 1); w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt 2) i orzekł o kosztach procesu (pkt 3 i 4).

W ocenie Sądu Okręgowego, doszło do błędnego odtworzenia okoliczności faktycznych w zakresie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i tym samym do wadliwej oceny prawnej, bowiem Sąd pierwszej instancji nie zastosował przepisów związanych ze szczególną ochroną działaczy związkowych. Z dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy wynika, że powód w momencie otrzymania oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę był objęty szczególną ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 i art. 34² ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854). Tym samym Sąd Rejonowy błędnie uznał za wystarczające przeprowadzenie przez pracodawcę konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego, przyczyna wypowiedzenia zawarta w oświadczeniu woli pracodawcy okazała się prawdziwa i konkretna, co potwierdzały orzeczenia lekarskie lekarza medycyny pracy i opinia biegłych. Niemniej rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem objętym szczególną ochroną stanowiło naruszenie przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę. Analizując te wszystkie okoliczności, Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, że o ile powodowi przysługiwała ochrona prawna, to jednak doznaje ona pewnych ograniczeń w zakresie możliwości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Sąd Okręgowy stanął bowiem na stanowisku, że przywrócenie powoda do pracy w sytuacji, kiedy ma on ograniczenia zdrowotne do jej wykonywania na powierzanych mu stanowiskach, wyklucza restytucję zatrudnienia. Przywrócenie do pracy w takiej sytuacji byłoby bowiem sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2023 r., II PSK 18/22, LEX nr 3525847).

Sąd Okręgowy podkreślił również, że dopuszczenie powoda do pracy w ustalonych okolicznościach sprawy stanowiłoby naruszenie wynikającego z art. 207 § 2 pkt 2 k.p., a także z art. 94 pkt 4 k.p., podstawowego obowiązku pracodawcy – zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy.

Wyrok Sądu odwoławczego zaskarżył w części (pkt I.1) skargą kasacyjną pełnomocnik powoda, wskazując na naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 45 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie i w konsekwencji orzeczenie w sposób niezgodny z dokonaniem przez powoda wyborem jednego z dwóch przysługujących mu alternatywnie roszczeń, to jest przez zasądzenie odszkodowania w miejsce przewrócenia do pracy; (-) art. 45 § 2 k.p. – zdanie pierwsze – przez jego zastosowanie i w konsekwencji orzeczenie w sposób niezgodny z dokonaniem przez powoda wyborem jednego z dwóch przysługujących mu alternatywnie roszczeń, to jest przez zasądzenie odszkodowania w miejsce przewrócenia do pracy; (-) art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p., przez niezastosowanie art. 45 § 3 k.p., gdy powód podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych) i w konsekwencji zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 k.p. wyłączonego z mocy art. 45 § 3 k.p.; (-) art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, przez pominięcie szczególnej ochrony stosunku pracy powoda i zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia powoda do pracy.

Skarżący wskazał również na naruszenie przepisów postępowania, to jest (-) art. 380 w związku z art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie przez Sąd drugiej instancji niezaskarżalnego postanowienia Sądu pierwszej instancji z dnia 17 października 2022 r. o pominięciu dowodu z opinii innego zespołu biegłych sądowych z zakresu ortopedii i medycyny pracy i w konsekwencji doprowadzenie do braku oceny stanu zdrowia powoda także na dzień rozwiązania umowy o pracę, to jest na dzień 30 listopada 2021 r., co z uwagi na istnienie szczególnej ochrony stosunku powoda wynikającej z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych oraz z uwagi na zakres zleconej przez sąd opinii biegłych sądowych, obejmujący ocenę zdolności powoda do pracy także na dzień rozwiązania umowy, skutkowało nierozpoznanie istotnej okoliczności przedmiotowej sprawy; (-) art. 382 k.p.c.,

przez bezpodstawne pominięcie dowodu z opinii innego zespołu biegłych sądowych z zakresu ortopedii i medycyny pracy i w konsekwencji doprowadzenie do braku oceny stanu zdrowia powoda także na dzień rozwiązania umowy o pracę, to jest na dzień 30 listopada 2021 r., co z uwagi na istnienie szczególnej ochrony stosunku pracy powoda, wynikającej z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych oraz z uwagi na zakres zleconej przez sąd opinii biegłych sądowych, obejmującej ocenę zdolności powoda do pracy także na dzień rozwiązania umowy, skutkowało nierozpoznanie istoty przedmiotowej sprawy.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi w innym składzie, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt I.1. i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c. oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, to jest kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

Skarżący wskazuje na dwie niezależne kwestie, które – w jego ocenie – powinny być poddane analizie. Pierwsza dotyczy nieuwzględnienia żądania przywrócenia powoda do pracy i wadliwego (w to miejsce) zasądzenia odszkodowania; druga koncentruje się na pominięciu dowodu z opinii innego zespołu biegłych lekarzy.

W odniesieniu do pierwszej z nich, to ustawa o związkach zawodowych przewiduje, że w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 tej ustawy, pracodawca jest związany stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Niewątpliwie, co podkreśla się w literaturze, podmiot trzeci, jakim jest w tym przypadku związek zawodowy, pozostaje poza stosunkiem prawnym, którego udzielana zgoda dotyczy, a udzielenie albo odmowa udzielania zgody mają charakter swobodnej decyzji tego podmiotu (zob. A. Górnicz-Mulcahy, T. Grzyb, M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zgoda jako zdarzenie prawa pracy*, Warszawa 2023, s. 88). Konstrukcja zgody związku zawodowego wskazuje, że ona stanowi element warunkujący prawidłowość dokonanej czynności prawnej. Jest zatem przesłanką materialnoprawną, a jej brak oznacza wadliwość wypowiedzenia, nawet wobec istnienia uzasadnionych przyczyn.

Szczególny charakter ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przejawia się jednak właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwią-

zanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi – w zasadzie – do jego restytucji (ostatnio zamiast wielu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2023 r., I PSKP 10/22, LEX nr 3570664). W uchwale z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96 (LEX nr 31671), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że odmowa wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z członkami zarządu (art. 32 ustawy o związkach zawodowych) nie podlega ocenie sądu pracy; sąd może jedynie uwzględnić na podstawie art. 477¹ § 2 (obecnie art. 477¹ k.p.c.) roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy, zgłoszonego przez pracownika objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (zob. też uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230, OSP 1995 nr 4, poz. 81 z głosem U. Jackowiak czy wyrok z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210). Idąc dalej, można zauważyć, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględniego. Indywidualizowane okoliczności sprawy mogą uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości (art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2021 r., II PSKP 22/21, OSNP 2022 nr 3, poz. 22).

Innymi słowy, ochrona związkowa nie może służyć wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę, gdy owa zasadność dotyczy postawy pracownika, bez związku z wykonywaniem zadań związkowych. Celem ochrony stosunku pracy działacza jest przede wszystkim zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 stycznia 2022 r. II PSK 222/21, LEX nr 3369557; z dnia 27 stycznia 2022 r., II PSK 187/21, LEX nr 3397274).

Podsumowując, w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, 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. Z całokształtu okoliczności faktycznych, a w szczególności oceny przyczyn wypowiedzenia umowy i braku związku z pełnioną funkcją związkową, może zatem wynikać dopuszczalność oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. i zasądzenie w to miejsce odszkodowania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2022 r., II PSK 187/21, LEX nr 3397274).