

Sygn. akt VIII *Pa* 52/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Maria Pierzycka-Pajak SSR del. Joanna Smycz (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. S. (S.)

przeciwko Publicznemu Gimnazjum Nr (...) w T.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 31 stycznia 2014 r. **sygn. akt** IV P 115/13

oddala apelację.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Maria Pierzycka-Pajak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 52/14

UZASADNIENIE

Powód R. S. wniósł w dniu 17 maja 2013r. pozew przeciwko pozwanemu Publicznemu Gimnazjum nr (...) w T., domagając się uznania wypowiedzenia umowy o pracę powodowi za bezskuteczne oraz o wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania sądowego.

W toku procesu z uwagi na upływ terminu wypowiedzenia powód wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach.

W uzasadnieniu swojego powództwa podkreślił, że jest nauczycielem wychowania fizycznego, zatrudnionym w pozwanej szkole od 1 września 1998r. Jednocześnie zaznaczył, że jest działaczem związkowym, tj. członkiem Zarządu (...) Oświata Ziemi (...). Powód wyjaśnił, że pozwana zwróciła się do reprezentującej go organizacji związkowej z informacją, że zamierza zwolnić go z pracy, na co organizacja związkowa nie wyraziła zgody.

Dyrektor pozwanego Publicznego Gimnazjum nr (...) w T. D. O., w piśmie wniesionym do Sądu w dniu 25 czerwca 2013r. wyjaśniła, że w jej szkole zatrudnionych jest czterech nauczycieli, ze stażem pracy kolejno 29 lat, 28 lat, 16 lat i 14 lat. Jednocześnie Dyrektor zwróciła uwagę na fakt, że 26 czerwca 2013r. zawiadomiła (...) o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy powodowi z dniem 1 września 2013r. Po pewnym czasie otrzymała odpowiedź, że powód posiada chroniony stosunek pracy od dnia 9 kwietnia 2013r. o czym wcześniej pozwanej nie zawiadomiono. Według oświadczenia pozwanej, powód o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy został powiadomiony już w dniu 25 kwietnia 2013r., kiedy to brał osobiście udział w posiedzeniu Rady Pedagogicznej, na którym zatwierdzano arkusz organizacyjny na rok szkolny 2013/2014, w którym nie został on ujęty. Według pozwanej, objęcie powoda ochroną związkową było ewidentnym zabezpieczeniem pracownika przed zwolnieniem. Według pozwanej przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jest rzeczywisty, gdyż zmniejszeniu uległa liczba oddziałów, a co za tym idzie również ilość godzin dla nauczycieli wychowania fizycznego. Według pozwanej planowana liczba klas w roku szkolnym 2013/2014 to 5, a liczba godzin wychowania fizycznego, łącznie z godzinami sportowymi to 52. Według przyjętych dnia 4 kwietnia 2013r. kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, wytypowano właśnie powoda.

Wyrokiem z dnia 31 stycznia 2014r. Sąd Rejonowy Wydział Pracy w T. orzekł o przywróceniu powoda R. S. do pracy w pozwanym Gimnazjum nr 4 w T., na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że powód R. S. był zatrudniony w Publicznym Gimnazjum nr (...) w T., na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego od dnia 1 września 1998r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze 12/18 etatu. Powód ukończył studia wyższe uzyskując tytuł magistra wychowania fizycznego ze specjalnością trenerską.

Następnie Sąd merytoryczny ustalił, iż w dniu 17 maja 2013r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał zmiany organizacyjne w roku szkolnym 2013/2014 powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, a jako podstawę wypowiedzenia pozwany wskazał art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela, natomiast w świadectwie pracy jakie otrzymał powód wskazana została podstawa prawna art. 20 pkt 1 i 2 K. Nauczyciela.

Od otrzymanego wypowiedzenia powód odwołał się w terminie do Sądu.

Powyższe wypowiedzenie było poprzedzone konsultacją z reprezentującym powoda związkiem zawodowym (...) Oświata Ziemi (...), do którego to związku dyrektor szkoły skierowała pismo w dniu 26 kwietnia 2012r. informujące o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W ustawowo przewidzianym terminie, Związek Zawodowy zajął stanowisko w przedmiotowej sprawie, oświadczając, że powód posiada chroniony stosunek pracy od dnia 9 kwietnia 2013r., gdyż został wybrany na członka zarządu organizacji związkowej.

W toku procesu Sąd Rejonowy ustalił, że w pozwanym Gimnazjum pracowało czterech nauczycieli wychowania fizycznego, każdy z nich posiadał ukończone studia magisterskie, z czego trzech z nich było nauczycielami dyplomowanymi, a jeden, tj. powód był nauczycielem kontraktowym. Ponadto, Sąd I instancji ustalił, że powód posiadał najkrótszy staż pracy z pośród wszystkich nauczycieli wychowania fizycznego.

Przedmiotem ustaleń Sądu merytorycznego było również i to, że w pozwanym Publicznym Gimnazjum nr (...) ustalone zostały kryteria ewentualnego doboru nauczycieli do zwolnienia w wypadku zaistnienia obiektywnej potrzeby, które zostały zaopiniowane przez Radę Pedagogiczną w dniu 4 kwietnia 2013r.

Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, że w pozwanej szkole jak i w większości szkół w kraju systematycznie spada liczba uczniów, co powoduje zmniejszanie się liczby oddziałów. W pozwanej szkole liczba oddziałów zmniejszyła się w ostatnich latach do 7.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że na dzień wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę pozwany nie posiadał zatwierdzonego przez organ prowadzący szkołę schematu organizacyjnego na nowy rok szkolny (...). Pierwotny projekt arkusza organizacyjnego na nowy rok szkolny nosi datę 12 maja 2013r. i przewidywał utworzenie w szkole 5 oddziałów – o 2 mniej niż w roku poprzednim. Projekt ten został w tym kształcie zatwierdzony przez organ prowadzący szkołę dopiero w dniu 24 maja 2013r., a zatem już po wręczeniu powodowi wypowiedzenia. Ostatecznie jednak w aneksie do schematu organizacyjnego zatwierdzonym przez organ prowadzący szkołę w dniu 21 sierpnia 2013r. ustalono liczbę oddziałów w szkole na 6.

Sąd merytoryczny ustalił również, że pozwana szkoła jest szkołą sportową w rozumieniu przepisów ustawy o kulturze fizycznej i rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 30 lipca 2002r. w sprawie warunków tworzenia, organizacji oraz działania klas i szkół sportowych zgodnie z którymi to przepisami szkołą sportową jest szkoła, która prowadzi szkolenie sportowe w jednej lub kilku dyscyplinach sportu, w co najmniej dwóch oddziałach liczących co najmniej 15 uczniów w oddziale w kolejnych co najmniej trzech klasach danego typu szkoły (§ 2 ust. 2 cyt. Rozporządzenia).

Następnie Sąd Rejonowy ustalił, że w pozwanej szkole po zatwierdzeniu przez organ założycielski arkusza organizacyjnego ostatecznie w roku szkolnym 2013/2014 utworzono 6 oddziałów w tym 2 klasy pierwsze w miejsce planowanej uprzednio 1 klasy, czyli liczba oddziałów w stosunku do roku poprzedniego zmniejszyła się zaledwie o 1 oddział.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana szkoła dysponuje jeszcze godzinami pozostającymi w dyspozycji dyrektora szkoły tzw. godzinami dyrektorskimi, których liczba zgodnie z rozporządzeniem MEN z dnia 7 lutego 2012r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych, w trzyletnim okresie nauczania w gimnazjum, wynosi 325 godzin, a zatem dla jednego oddziału liczba ta wynosi 108 godzin tj. 3 godziny na tydzień. Godziny te powinny być przeznaczone na dodatkowe lekcje z przedmiotów obowiązkowych i zajęć z wychowawcą. Godziny te nie zostały wykorzystane przez pozwaną szkołę. Zdaniem Sadu nic nie stało na przeszkodzie, aby część z tych zajęć przeznaczyć na zajęcia sportowe.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że powód posiada zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku. Powód w pozwanej szkole stworzył klasę sportową, którą prowadził przez rok, a po jego zwolnieniu z pracy, klasę tą przejął nauczyciel geografii, który ma dodatkowo ukończone studia podyplomowe z wf-u. Nauczyciel ten ma 60 lat.

W toku procesu Sąd Rejonowy ustalił również, że do pracy powoda dyrekcja pozwanego Gimnazjum nie miała żadnych zastrzeżeń. Praca w pozwanej szkole była jedynym źródłem jego utrzymania. W chwili obecnej pracuje on w innej szkole, z tym, że jedynie w wymiarze 6 godzin tygodniowo, co obecnie stanowi jego jedyne źródło utrzymania. Ponadto, powód oświadczył, że jest to jego jedyne źródło utrzymania, ma dwoje dzieci w wieku 6 lat oraz 6 miesięcy, jego żona korzysta obecnie z urlopie macierzyńskiego, a miesięczny dochód na całą jego rodzinę wynosi łącznie 1600 zł, dlatego też musi korzystać z pomocy rodziców.

Sąd Rejonowy zauważył nadto, że już wcześniej toczyła się przed nim sprawa o sygn. akt IV P 244/10, z powody twa R. S. o przywrócenie do pracy w związku z uprzednim wypowiedzeniem umowy o pracę i w sprawie tej zapadł wyrok przywracający powoda do pracy w pozwanej szkole.

W powyższym zakresie Sąd Rejonowy uznał, że okoliczności sprawy zostały wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone dowody z dokumentów, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron, a w szczególności wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, świadectwo pracy powoda (k.93), pismo (k.31), pismo Związku zawodowego z dnia 6 maja 2013r. (k.32), pismo pozwanej z dnia 24 czerwca 2013r., pismo pozwanej (k.30), zestawienia (k. 19-24), arkusz organizacyjny (k.19), aneks (k.87) oraz wyjaśnienia powoda (k. 95v-96) a także wyjaśnienia pełnomocnika powódki (k.94v i n.).

Równocześnie Sąd I instancji uznał, iż między stronami nie było sporu co do wysokości dziennej stawki tytułem równoważnika pieniężnego, jak też co do ustaleń przewoźnika (...) przyjętych za podstawę ustaleń faktycznych. Strony nie kwestionowały bowiem treści dokumentów okazanych im na rozprawie. W ocenie Sądu merytorycznego przedmiotem sporu była natomiast zasada ustalania czasu przejazdów, nie zaś dane wynikające z rozkładu jazdy autobusów. Poza sporem była również kwestia drogi sądowej w niniejszej sprawie oraz fakt odrzucenia (postanowieniem z dnia 6 marca 2012r.) skargi powoda na decyzje z dnia 8 marca 2011r. w sprawie (...) SA/GI 516/11 przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w G., z powodu tego, że sprawy wynikające z podległości służbowej pracowników Służby Więziennej wyłączone są z właściwości sądów administracyjnych. Pozwana nie zaprzeczyła swojej legitymacji biernej w niniejszej sprawie, przyjmując do wiadomości uściślenie przez powoda strony pozwanej na rozprawie.

Sąd Rejonowy, uznając roszczenie powoda za zasadne, poczynił następujące rozważania:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, iż powód będąc nauczycielem kontraktowym otrzymał wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 27 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela z powodu zmian organizacyjnych w roku szkolnym 2012/2013 powodujących zmniejszenie liczby oddziałów. Na świadectwie pracy z kolei jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano art. 20 karty Nauczyciela, co jednak zdaniem Sądu merytorycznego nie budzi wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn rozwiązania umowy o pracę powoda, gdyż oprócz podanej przez pozwaną błędnej podstawy prawnej, przyczyna wypowiedzenia w piśmie z dnia 17 maja 2013r. została tam również określona w sposób opisowy, jako zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym. Faktem jest, że powód nie został pouczony o możliwości przejścia w stan nieczynny. Zagadnienie to było przedmiotem rozważań m. in. Sadu Najwyższego, który w wyroku z dnia 7 maja 2013r. I PK 300/12 wysnuł tezę, że dyrektor ma obowiązek pouczyć nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przejście w stan nieczynny. Niewypełnienie tego obowiązku podobnie jak postępowanie w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego nie pozostaje bez konsekwencji. Są one objęte przesłankami nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia wymienionymi w art. 45 § 1 KP. W tym zakresie ma zastosowanie odesłanie do Kodeksu pracy z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 ze zm.). Już zatem z tej przyczyny uznać można było zdaniem Sądu I instancji wypowiedzenie umowy o pracę powoda jako nieuzasadnione.

W ocenie Sądu Rejonowego przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była kwestia przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Czy przyczyna wskazana przez pozwanego w piśmie rozwiązującym stosunek pracy była rzeczywista i prawdziwa.

Sąd I instancji zauważył, że na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego uznał za wiarygodną wersję wydarzeń przedstawioną przez powoda, który kwestionował przyczynę jego zwolnienia wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Z przedstawionego materiału dowodowego, a w szczególności z zestawień obrazujących liczbę uczniów kształcących się u pozwanego w ostatnim roku jak również ze schematu organizacyjnych przedstawionego przez samego pozwanego za lata 2012/2013 wynika, że nie doszło w ostatnich dwóch latach do drastycznego spadku liczby uczniów. W pozwanej szkole zmniejszyła się liczba oddziałów zaledwie z 7 do 6. Przy czym w pierwotnym schemacie organizacyjnym przedstawionym organowi prowadzącemu do zatwierdzenia dyrektor szkoły ustaliła liczbę oddziałów na poziomie 5 i taki schemat organizacyjny przedstawiła organowi prowadzącemu szkołę, który zatwierdził projekt w dniu 24 maja 2013r. Powód natomiast wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał w dniu 17 maja 2013r. A zatem na chwilę doręczenia

mu pisma wypowiedającego stosunek pracy przyczyna określona w wypowiedzeniu „zmiany organizacyjne w roku szkolnym 2013/2014 powodujące zmniejszenie liczby oddziałów” faktycznie nie istniała.

Powołując się na treść art. 20 ustawy Karta Nauczyciela w związku z art. 30 § 4 k.p. oraz utrwalone w tym zakresie orzecznictwie Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawarta w piśmie wypowiedającym stosunek pracy musi być rzeczywista, prawdziwa i istnieć w chwili wypowiedzenia umowy o pracę.

Przechodząc do dalszych rozważań Sąd Rejonowy uznał, iż w przedmiotowym przypadku przyczyna ta nie istniała w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę albowiem nie zatwierdzony przez organ prowadzący szkołę schemat organizacyjny nie stanowi dokumentu urzędowego, z którego wynikałoby zmniejszenie liczby oddziałów.

Poza tym zdaniem Sądu merytorycznego, przy dokładniejszym przeanalizowaniu planu organizacyjnego i uwzględnieniu tych możliwości jakie dają przepisy prawa można było wygospodarować w bieżącym roku szkolnym etat dla powoda, chociażby przez zagospodarowanie tzw. "godzin dyrektorskich".

Sąd merytoryczny ocenił, że nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego procesu pozostawała treść przepisu art. 8 k.p. zgodnie z którym, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. W tym zakresie Sąd Rejonowy wziął pod uwagę ustaloną w toku procesu sytuację rodzinną i majątkową powoda, która w ocenie Sądu nie przedstawiała się w sposób korzystny dla niego, ma on bowiem na utrzymaniu żonę i dwójkę małoletnich dzieci.

Następnie Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym Sąd uznając, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę stosownie do żądania orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach bądź o odszkodowaniu.

W tym zakresie Sąd I instancji uznał, że skoro powód domagał się przywrócenia do pracy, zaś postępowanie dowodowe wykazało, że istnieje możliwość jego powrotu do pracy, zatem Sąd merytoryczny na mocy art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 20 Karty Nauczyciela przywrócił powoda do pracy orzekł o jego przywróceniu do pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany.

Zaskarżył wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych, poprzez uznanie, że:

- pozwane gimnazjum jest szkołą sportową, gdy faktycznie takiego charakteru nie posiada,
- arkusz organizacyjny pozwanego gimnazjum na rok szkolny został sporządzony w dniu 12 maja 2013r., kiedy w rzeczywistości nastąpiło to w dniu 29 kwietnia 2013r.,
- wymiar godzin dodatkowych u pozwanego wynosi 3 godziny, gdy w istocie wymiar ten wynosi 2 godziny na jeden oddział,
- powód kwestionował przyczyny wypowiedzenia, gdy faktycznie się z nimi zgadzał.

W dalszej kolejności apelujący zarzucił naruszenie prawa materialnego:

- w postaci art. 20 ust. 1, pkt 2 Karty Nauczyciela poprzez błędne jego zastosowanie i przyjęcie, że pozwane gimnazjum miało obowiązek pouczenia powoda o prawie przejścia w stan nieczynny,
- przepisów rozporządzenia MEN z dnia 21 maja 2001r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. Nr 61, poz. 624, ze zm.) poprzez błędne uznanie, że projekt arkusza organizacyjnego szkoły nie stanowi podstawy ustalenia zmniejszenia liczby oddziałów,

- art. 8 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że zasady współzycia społecznego uzasadniają przywrócenie powoda do pracy w pozwanym gimnazjum,
- art. 45 § 1 k.p. poprzez błędne jego zastosowanie i uznanie, że dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę nie było uzasadnione.

Nadto skarżący zarzucił naruszenie przepisów proceduralnych, a w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na uznaniu przez Sąd, iż pozwane gimnazjum miało możliwość, poprzez godziny dodatkowe, zapewnienia powodowi zatrudnienia, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż potrzeby edukacyjne i organizacyjne pozwanego na to nie pozwalały.

W oparciu o tak postawione zarzuty pozwany wnosił o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości, alternatywnie o uchylenie orzeczenia Sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi, przy jednoczesnym zasądzeniu od powoda kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego za każdą instancję, według norm prawem przepisanych.

Zdaniem apelującego powód zgadzał się z podaną mu przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, a jedynie powoływał się na formalną wadę tego wypowiedzenia bowiem podnosił, iż jest objęty szczególną ochroną stosunku pracy z tytułu pełnienia funkcji z wyboru w organizacji związkowej. W tym zakresie apelujący argumentował, że w jego ocenie, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe, ponad wszelką wątpliwość wykazało, że pozwany w chwili składania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę nie miał świadomości, że jest on objęty szczególną ochroną stosunku pracy. Wskazał, że jedyną informacją złożoną, w jego ocenie, przez osobę nienależycie umocowaną do reprezentowania organizacji związkowej na zewnątrz, była informacja o wyborze powoda do zarządu organizacji związkowej.

Sąd Okręgowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż w ocenie Sądu Okręgowego Wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu, aczkolwiek z odmiennych względów, niż wskazane w uzasadnieniu tego wyroku.

Przechodząc do zarzutów w zakresie przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego i jego oceny należy stwierdzić, że Sąd odwoławczy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał, iż jest on spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrywał się uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego i na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem Rejonowym dokonał ustaleń zbieżnych z ustaleniami Sądu I instancji.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony przed Sądem I instancji, Sąd drugiej instancji dokonał własnej, oceny materiału dowodowego, co w efekcie nie skutkowało jednak zmianą zaskarżonego wyroku, bowiem , jak wyżej wskazano odpowiada on prawu.

Sąd Okręgowy uznał, że z przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego wynika jednoznacznie, że powód posiadał chroniony stosunek pracy, o czym zdaniem Sądu odwoławczego pozwany, jako pracodawca został poinformowany pismem z dnia 6 maja 2013r., informującego, że powód został wybrany członkiem zarządu organizacji związkowej. Wprawdzie pozwany zarzucał w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, że osoba podpisująca to pismo, tj. przewodnicząca związku (...), nie jest umocowana do takiego występowania w imieniu związku. W tym zakresie Sąd Okręgowy zwraca uwagę na uchwały związku zawodowego nr (...) i (...), zgodnie z którymi B. P. była osobą

upoważnioną do podejmowania czynności prawnych w imieniu związku zawodowego, jak również do przedstawiania w imieniu tego związku stanowisk i opinii w sprawach dotyczących członków związku zawodowego.

W tym miejscu Sąd Okręgowy zwraca na pewną niekonsekwencję pozwanego jako pracodawcy. Z jednej bowiem strony utrzymuje on, że B. P. nie jest osobą umocowaną do reprezentowania związku zawodowego w zakresie informowania pracodawcy o wyborze konkretnych osób na stanowisko w zarządzie tego związku. Z drugiej zaś strony pismo z zawiadomieniem o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z członkiem związku zawodowego, zwrócił się imiennie do B. P., jako do osoby reprezentującej związek zawodowy, oczekując od niej odpowiedzi w tym wiążącej zakresie.

Sąd podziela tu poglądy zawarte w wyroku SN z dn.12.01.2011r II PK 184/10 .Zagadnienie powstania ochrony przed zwolnieniem z pracy działaczy związkowych normuje nie tylko art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ale także wydane na podstawie delegacji zawartej w art. 32 ust. 10 tej ustawy rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz.U. Nr 108, poz. 1013). W myśl art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Przepis określa zatem, iż gwarancją 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 należy wnosić, iż odrębnym upoważnieniem do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy muszą legitymować się jedynie "inne osoby", niebędące członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej. Jest to rozwiązanie o tyle zasadne, że zarząd zakładowej organizacji związkowej, ze swej istoty, jest organem wykonawczym korporacji, umocowanym z racji zadań i celów ustawowych związku zawodowego (art. 1 i 4 ustawy o związkach zawodowych), w tym także do reprezentowania swoich członków, a jeśli chodzi o zakładową organizację związkową, przede wszystkim wobec pracodawcy. Takie też jest orzecznictwo Sądu Najwyższego w tej materii (por. np. wyrok z 3 października 2008 r., II PK 53/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 60). Problemem prawnym jest forma, w jakiej owo powiadomienie ma być dokonane.

Sąd Najwyższy w wyroku j.w. potwierdza tezę orzeczenia w sprawie II PK 53/08, że kwestie owej formy rozstrzyga jednoznacznie powołane rozporządzenie z dnia 16 czerwca 2003 r. Zgodnie z § 2 rozporządzenia zarząd imiennie wskazuje pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis nie wymaga korelacji z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, bowiem normuje inne zagadnienie, mimo iż oba akty prawne posługują się terminem "wskazania". Owo wskazanie zamieszczone w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oznacza podjęcie stosownej uchwały, natomiast wskazanie z § 2 powołanego rozporządzenia oznacza informację. Wypada zatem uczynić dystynkcję między normami prawnymi zawartymi w powoływanej ustawie o związkach zawodowych i w rozporządzeniu. Inny jest zakres norm prawnych w aktach tych zawartych i inna ich ratio. Ustawa o związkach zawodowych normuje kwestie zasadnicze, tj. kwestie podmiotu uprawnionego do objęcia gwarancją zatrudnienia działaczy związkowych oraz formę tej czynności, wymagając by dokonał tego aktu zarząd zakładowej organizacji związkowej uchwałą, w której imiennie przedstawi osoby podlegające ochronie. Rozporządzenie z 16 czerwca 2003 r. określa natomiast nie mniej ważne zasady i tryb przekazywania pracodawcy informacji o pracownikach podlegających ochronie. Rozporządzenie nie stawia w tym zakresie dodatkowego wymagania, by dołączono do pisma skierowanego do pracodawcy przedmiotową uchwałą ani też nie kreuje obowiązku informowania w tym piśmie o zakresie umocowania pracowników do działania w imieniu zakładowej organizacji związkowej. Sprawy te zostały pozostawione samorządności związku zawodowego i nie podlegają kontroli pracodawcy. Rozporządzenie wymaga, by pracodawca został poinformowany i to na piśmie

o osobach objętych ochroną z imienia i nazwiska. Powiadomienie dokonane przez zarząd o objęciu ochroną przed rozwiązaniem i zmianą stosunku pracy działacza związkowego jest wystarczające, ale i konieczne. Dopiero ono wskazuje pracodawcy, iż pracownik podlega ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Sama informacja o upoważnieniu pracownika do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu związku zawodowego jest niewystarczająca dla uruchomienia dyspozycji art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Z uwagi na fakt, iż liczba osób objętych ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest ograniczona, pracodawca musi uzyskać dokładną i pewną (imienną i na piśmie) informację, który z pracowników takiej ochronie podlega. Samodzielność związku zawodowego wymaga, by związek dbał o interesy swoich członków, także w sferze zapewnienia ochrony przed zwolnieniem z pracy tym członkom, którym wcześniej takiej ochrony udzielił. Z drugiej zaś strony pewność obrotu prawnego (w tym konieczność zapewnienia pewności, co do daty podjęcia stosownych uchwał związkowych) wymusza, by działania związku w tym zakresie były podejmowane we właściwym czasie, tj. niezwłocznie po podjęciu stosownych uchwał. Pracodawca ma prawo do uzyskania tej informacji bez zbędnej zwłoki i w przepisanej formie.

Przechodząc do dalszych rozważań nad niniejszą sprawą, podkreślić należy, że związek zawodowy prawidłowo poinformował pozwanego jako pracodawcę o wyborze powoda na stanowisko członka zarządu tego związku. W ocenie Sądu Okręgowego czynności ta nastąpiła przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. W aktach sprawy jest uchwała (...) z dn. 9.04.2013r (k.48) potwierdzająca prawidłowy wybór powoda do Zarządu. Z tego też względu należy uznać, iż przedmiotowe wypowiedzenie stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów, a w szczególności art. 32, ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001r., Nr 97, poz. 854 ze zm.), który stanowi, iż 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.

Sąd Okręgowy uznał nadto, że po stronie powoda jako pracownika nie zaistniały jakiegokolwiek okoliczności, które by powodowały niemożliwość uwzględnienia jego roszczenia w niniejszej sprawie. Powód już w pozwie podniósł niezachowanie wymogów formalnych przez pozwanego skutkujące zasadnością powództwa.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego w wypadku uchybień złożonego wypowiedzenia o charakterze formalnym, Sąd nie jest już zobligowany do badania zasadności złożonego wypowiedzenia pod kątem merytorycznym, stąd też zbędnym stało się badanie zarzutów merytorycznych dotyczących zasadności wypowiedzenia.

Reasumując, przy uwzględnieniu, że pozwany nie wykazał, iż w chwili składania powodowi wypowiedzenia stosunku pracy, nie był w sposób właściwy poinformowany przez związek zawodowy, że powód jest członkiem jego zarządu, jego apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jako, że Zarząd (...) w piśmie z dn. 6 maja 2013r ze względu na chroniony stosunek pracy powoda nie wyraził zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy przed upływem 30.03.2015r (k.32)

W konsekwencji, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji pozwanego i na podstawie art. 385 k.p.c. ją oddalił.

(-) SSR del. J. S.(ref.) (-) SSO M. A. (-) SSO M. P. – Pająk