

Sygn. akt VIII *Pa 100/14*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 października 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Ewa Grychtoł

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. V.

przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu nr (...) w T.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji B. V.

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 7 kwietnia 2014 r. **sygn. akt** IV P 113/13

- zmienia zaskarżony wyrok w całości i przywraca powódkę B. V. do pracy u pozwanego Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr (...) w T. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;
- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. Akt VIII Pa 100/14

UZASADNIENIE

Powódka B. V., w pozwie skierowanym przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu Nr (...) w T. domagała się przywrócenia jej do pracy u pozwanego, na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu wskazała, iż jest nauczycielem języka polskiego, zatrudnionym w pozwanej szkole od 15 lat. Ponadto jest działaczem związkowym- członkiem Zarządu (...) Oświata Ziemi (...), o czym pracodawca został poinformowany stosownym pismem. W dniu 15 maja 2013r. otrzymała od pracodawcy pismo - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, z dniem 31 sierpnia 2013r. z przyczyn nie dotyczących pracownika. Przed podjęciem tej decyzji, pozwany zwrócił się do związku zawodowego z informacją o zamiarze jej zwolnienia z pracy. (...) Oświata Ziemi (...) nie wyraził zgody, uzasadniając swoje stanowisko, posiadany przez powódkę chronionym stosunkiem pracy. Stanowisko związku zawodowego nie spowodowało zmiany decyzji pozwanego. Ponadto według powódki, przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę w piśmie z dnia 15 maja 2013r. nie istniała w dacie wręczenia jej pisma, gdyż wypowiedzenie otrzymała przed zatwierdzeniem arkusza organizacyjnego przez organ prowadzący

Pozwany Zespół Szkolno-Przedszkolny Nr (...) w T. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazywał, iż w ocenie pozwanego, powódka nie posiada chronionego stosunku pracy, bowiem dołączone do akt sprawy pismo (...) Oświata Ziemi (...) z dnia 9 kwietnia 2013r. (otrzymane przez pozwanego w dniu 11 kwietnia 2013r.) informujące go, że powódka została wybrana na członka Zarządu i w związku z tym na podstawie art. 32 ust.1 i 2 ustawy o związkach zawodowych posiada chroniony stosunek pracy tej Organizacji związkowej nie może wywołać skutków prawnych jakich oczekuje powódka. Pozwanemu bowiem zostało przesłane jedynie zwykłe pismo informujące o wyborze powódki na członka Zarządu, brak jest natomiast informacji, że została podjęta uchwała wskazująca imiennie powódkę jako osobę posiadającą chroniony stosunek pracy (takie właśnie "wskazanie", a nie zwykłe "poinformowanie" wymienia art. 32 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych - Dz.U. Nr79 poz. 854 z 2001r. z późn. zm.). Ponadto pozwany powołując się na konkretne zapisy Statutu (...) Związku Zawodowego (...), który jego zdaniem ma zastosowanie do Komisji Międzyzakładowej (...) Oświata Ziemi (...), z racji tego, że ta jest strukturą (...), kwestionował prawidłowość umocowania Przewodniczącej Związku, do podpisywania jednoosobowo wszelkich pism w imieniu (...) Oświata Ziemi (...), a w szczególności pisma z dnia 11 kwietnia 2013r., z którego powódka wywodzi skutki prawne. Zdaniem pozwanego pisma podpisywane są niezgodnie ze statutem Związku. Dodatkowo pozwany wskazywał, iż w pozwanej szkole zatrudnione były trzy polonistki: T. K., I. Z. i B. V., a pracodawca musiał wytypować do zwolnienia jedną z nich. Przy czym nie brał pod uwagę u żadnej z polonistek chronionego stosunku pracy, tylko staż pracy w jednym miejscu - czyli w jednej szkole. Taką argumentację Dyrektor pozwanego przedstawiła zarówno Radzie Pedagogicznej (...) Nr 4 w dniu 18 kwietnia 2013r., podobnie użyła jej w piśmie skierowanym do (...) i (...). Powódka w porównaniu z pozostałymi polonistkami miała najkrótszy staż pracy i dlatego została wytypowana. Poza tym pozostałe dwie polonistki również miały chroniony stosunek pracy, gdyż zostały imiennie wskazane w uchwałach (...), o czym Związek poinformował pracodawcę przesyłając stosowne uchwały Zarządu.

Wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2014r. sygn. IVP 113/13 – Sąd Rejonowy w T. oddalił powództwo i odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym.

Pozwany Z. Szkolno-Przedszkolny Nr 4 w T. przechodził różne zmiany organizacyjne związane z reformą systemu oświaty w Polsce. Szkoła obecna została oddana do użytku w 1989r., wybudowano ją na części murów starej szkoły podstawowej z 1873r. W nowym budynku umieszczono dwie placówki Szkołę Podstawową Nr (...) i Przedszkole Nr (...). Pracownicy byli zatrudnieni w dwóch odrębnych jednostkach. W 1999r, w związku z wprowadzeniem gimnazjów, utworzono z tych placówek Zespół Szkół Publicznych Nr (...), składający się z Publicznego Gimnazjum Nr (...) i Szkoły Podstawowej Nr (...). Pracownicy stali się pracownikami (...) Nr 5. Kolejna reorganizacja miała miejsce w 2005r., wówczas utworzono obecny Zespół Szkolno-Przedszkolny Nr (...), a w jego skład weszły: Publiczne Przedszkole Nr (...) i Publiczne Gimnazjum Nr (...). Nadal jest to ten sam budynek i to samo miejsce pracy, co w 1989r., tylko składające się z dwóch placówek: przedszkola i gimnazjum. Niektórzy pracujący u pozwanego nauczyciele "przeszli" przez wszystkie etapy reorganizacji szkoły i nadal pozostają w zatrudnieniu, gdyż nauczycielom tym (wtedy szkół podstawowych i edukacji wczesnoszkolnej) zagwarantowano uzupełnienie kwalifikacji, tak aby mogli nadal uczyć w gimnazjum.

W związku z niżem demograficznym, szkoły w Polsce co roku mają problemy z pozyskaniem nowych uczniów. Generalnie ilość uczniów zmniejsza się z roku na rok. Sprawa niżu demograficznego i jego skutków dla szkolnictwa jest powszechnie znana, chociażby z przekazów medialnych.

Podobnie w pozwanym (...) Nr 4 w T. w roku szkolnym 2013/2014 prognozowano mniejszą ilość uczniów - łącznie 6 oddziałów, tj. o jedną mniej niż w poprzednim roku szkolnym 2012/2013. Dyrektor szkoły informowała wielokrotnie o tym fakcie nauczycieli, na zebraniach jak i indywidualnych rozmowach. Mniejsza ilość uczniów spowodowała automatycznie zmniejszenie ilości godzin przewidzianych na nauczanie konkretnego przedmiotu, m. in. języka polskiego.

W kwietniu 2013r. dyrektor przygotowała projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/2014. W dniu 10 kwietnia 2013r. przedstawiła projekt organowi prowadzącemu. Przewidywano w nim zatrudnienie wszystkim dotychczasowych trzech polonistek, w tym powódkę. Projekt nie został zatwierdzony, gdyż uznano, że mając zapotrzebowanie w szkole na 28 godzin języka polskiego, niemożliwym jest zatrudnianie 3 polonistek, zasugerowano zwolnienie jednej z nich.

W tym czasie u pozwanego zatrudnione były:

T. K., pracująca od 1 września 1981r., nauczyciel o wielu specjalnościach, bardzo dobry pedagog. Od 2004r. do nadal posiadająca chroniony stosunek pracy- Prezes ogniska (...), wieloletni członek związku. Posiadająca kwalifikacje: dyplom mgr pedagogiki wczesnoszkolnej (1998r.), studia podyplomowe z języka polskiego (2001r.), stopień nauczyciela dyplomowanego (2004r.), ukończony kurs kwalifikacyjny : "Terapia pedagogiczna" (2004) opracowanie autorskiego programu terapeutycznego: "Jestem sobą, żyję z ludźmi (2006r.), ukończony kurs: kompleksowy system pomocy dla uczniów z dysleksją" (2007-2010), ukończony kurs kwalifikacyjny z oligofrenopedagogiki (2010). Za swoją pracę była wielokrotnie nagradzana przez dyrektora szkoły (m.in. w latach 1993, 1998, 2001, 2002, 2008, 2010) oraz nagrodą Burmistrza Miasta (2007r.). Pracownik dyspozycyjny, praktycznie bez zwolnień lekarskich, nie korzystała z urlopu zdrowotnego. Utrzymująca sama rodzinę (wdowa).

I. Z., zatrudniona od 1988r. jeszcze jako studentka. Wieloletni członek (...), posiadająca od 26 kwietnia 2013r. chroniony stosunek pracy. Posiadająca kwalifikacje: dyplom mgr filologii polskiej (1990r.), ukończony kurs kwalifikacyjny z oligofrenopedagogiki (2012r.), ukończone Studium Prawa Europejskiego (2013r.), ukończony kurs "Bezpieczna szkoła", nauczyciel mianowany w 1992r., ukończone dwa lata stażu na nauczyciela dyplomowanego, wielokrotnie nagradzana przez dyrektora szkoły (w latach 1992, 1994, 1999, 2000, 2008 i 2011).

Nie korzystająca dotychczas z urlopu zdrowotnego, rzadko przebywająca na zwolnieniu lekarskim.

B. V., zatrudniona od 1998r. jeszcze jako studentka, członek związku zawodowego (...) Oświata Ziemi (...), jak podawał związek, posiadająca chroniony stosunek pracy od 9 kwietnia (...). Posiadająca nst. kwalifikacje: dyplom mgr filologii polskiej (1999r.), ukończone studia podyplomowe " (...) placówką oświatową" (2010r.), ukończony kurs kwalifikacyjny z oligofrenopedagogiki (2012r.), w 2012 zakończyła staż na stopień nauczyciela dyplomowanego (przed rozmową kwalifikacyjną). Dwukrotnie nagradzana przez dyrektora szkoły (2001, 2009r.). Korzystająca dwukrotnie z urlopu zdrowotnego. Dodatkowo wszystkie polonistki w jednakowym stopniu uczestniczyły we wszystkich szkoleniach organizowanych przez zakład pracy w ramach Wewnątrzszkolnego (...).

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że Dyrektor pozwanej szkoły, po wstępnej konsultacji projektu arkusza organizacyjnego z organem prowadzącym i otrzymaniu informacji o konieczności weryfikacji tego projektu i konieczności zwolnienia jednej polonistki, w następnym dniu tj. 11 kwietnia 2013r. udała się do siedziby (...) Oświata Ziemi (...). Osobiście rozmawiała z Przewodniczącą Związku - p. B. P. i przedstawiła sytuację kadrową w placówce, ilość godzin planowanych w nowym roku szkolnym oraz kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia. W czasie tej rozmowy Przewodnicząca wręczyła Dyrektorowi pozwanego pismo informujące o chronionym stosunku B. V.. Z treści pisma wynikało, że w dniu

9 kwietnia 2013r. uchwałą Zarządu powódka została wybrana do Zarządu Organizacji związkowej i w wyniku tego na podstawie art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych, posiada chroniony stosunek pracy.

W związku z koniecznością opracowania nowego arkusza organizacyjnego, Dyrektor zwołała na dzień 18 kwietnia 2013r. zebranie nauczycieli (przedszkola i gimnazjum) w celu poinformowania nauczycieli o ilościach godzin, ilości oddziałów, sytuacji kadrowej placówki oraz planowanych zmianach w roku szkolnym 2013/2014..

Na zebraniu przedstawiono w/w zagadnienia oraz kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia: były to przede wszystkim: rodzaj umowy (w pierwszej kolejności brano pod uwagę osoby zatrudnione na czas określony), staż pracy w placówce, posiadane kwalifikacje do wykonywania zawodu (jedna specjalność lub kilka), stopień awansu zawodowego, działania na rzecz szkoły, dyscyplina pracy, długotrwałe nieobecności dezorganizujące prace w szkole, dyspozycyjność, nabycie uprawnień emerytalnych w sytuacji, gdy nauczyciele o podobnych kwalifikacjach pozostaliby bez pracy i źródeł utrzymania, i wreszcie sytuacja materialna pracownika. Kryteria później wywieszono na tablicy w pokoju nauczycielskim. Na zebraniu B. V. została wskazana jako polonistka z najkrótszym stażem pracy, która ma być zwolniona. Rada Pedagogiczna, po zapoznaniu się z przedstawionym projektem organizacyjnym szkoły, uchwałą nr 15/2012/2013 pozytywnie zaopiniowała go.

W dniu 24 kwietnia 2013r. Dyrektor szkoły skierowała do związków zawodowych: (...) Oświata Ziemi (...) i do (...) pisma informujące o sytuacji kadrowej w placówce, ilość godzin, kwalifikacje nauczycieli, wskazała również osoby, które zostaną zwolnione, w tym powódkę, uzasadniając wybór tych osób do zwolnienia.

W dniu 29 kwietnia 2013r. (...) Oświata Ziemi (...) nadesłał pismo (podpisane "za Zarząd" przez Przewodniczącą Związku), w którym Związek zajął negatywne stanowisko odnośnie zwolnienia powódki, powołując się na art. 32 ustawy o związkach zawodowych i chroniony stosunek pracy powódki. W piśmie wyraźnie wskazano, iż pomimo, że Dyrektor pozwanej oficjalnie nie wystąpiła o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką, a jedynie poinformowała Związek o swojej decyzji, to Związek w drodze wyjątku pismo Dyrektor z dnia 24 kwietnia 2013r. traktuje jako zapytanie o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu organizacji.

Związek (...) w odpowiedzi na pismo informujące, nadesłał uchwałę Nr 10/22 z dnia 29 kwietnia 2010r. Zarządu Oddziału (...) w T. w sprawie imiennego wskazania członka Oddziału (...) w T. do reprezentowania oddziału w sprawach prawa pracy - T. K. (w uchwale wskazano chroniony stosunek pracy), oraz Nr (...) z dnia 26 kwietnia 2013r. Prezydium Zarządu (...) w T. w sprawie imiennego wskazania członka oddziału (...) w T. do reprezentowania oddziału - I. Z. w sprawach dotyczących wyborów (...) w (...) gimnazjach, w uchwale wskazano chroniony stosunek pracy). Dyrektor pozwanej, pomimo braku zgody Związku (...) Oświata Ziemi (...) na zwolnienie powódki, opracowała nowy projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/2014 (z pominięciem powódki), przewidujący 6 oddziałów - arkusz został zatwierdzony przez organ prowadzący w dniu 10 maja 2013r.

W dniu 15 maja 2013r. (a więc po zatwierdzeniu arkusza) powódce wręczono wypowiedzenie umowy o pracę - umowa rozwiązała się z dniem 31 sierpnia 2013r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano zmniejszenie ilości oddziałów w roku szkolnym 2013/2014 oraz najkrótszy staż pracy powódki.

Sąd Rejonowy wskazał, iż świetle przedstawionych przez stronę pozwaną wątpliwości dotyczących chronionego stosunku pracy powódki, a wręcz twierdzeń, że powódka chronionego stosunku pracy nie posiadała, był zobligowany w pierwszej kolejności przeanalizować prawidłowość działań (...) Oświata Ziemi (...) w kwestii wyboru powódki do Zarządu Związku oraz zawiadomienia pracodawcy o chronionym stosunku pracy B. V.. W ocenie Sądu Rejonowego, podnoszenie w/w zarzutów przez pozwanej oraz kontrola Sądu w tym zakresie nie są, jak twierdziła strona powodowa, próbą podważenia wiarygodności organizacji związkowej, lecz mieści się w granicach dozwolonej kontroli. W ocenie Sądu Rejonowego, wręczenie Dyrektor szkoły w dniu 11 kwietnia 2013r. pisma (...) Oświata Ziemi (...) zawierającego jedynie informację, że w dniu 9 kwietnia 2013r. w wyborach uzupełniających został poszerzony Zarząd i dodatkowo w jego skład weszła m.in powódka i w związku z tym na podstawie art. 32 ust. 1 cyt. ustawy o związkach zawodowych posiada chroniony stosunek pracy, jest niewystarczające do uznania, że zostały spełnione wymagania (przesłanki) z art. 32 cyt. ustawy i tym samym przyjęcia, że B. V. posiadała chroniony stosunek pracy. Powołując

orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005r. III PK 77/04 wskazano, iż "ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz.U z 2001r. Nr 79 poz.854 ze zm.) przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej, wskazującej osoby podlegające ochronie. (...) Wskazanie pracodawcy pracowników podlegających ochronie, o czym stanowi art. 32 ustawy o związkach zawodowych, nie oznacza zwykłego poinformowania. Ustawodawca nie formułuje wszak tego obowiązku jako obowiązku poinformowania, lecz jako obowiązek wskazania. Wskazanie ma znacznie większą rangę. Od tego wskazania-dotarcia do wiadomości pracodawcy- zależy ochrona pracowników wybranych przez zarząd zakładowej organizacji związkowej do tej ochrony".

W przedmiotowej sprawie, uchwała Zarządu o objęciu powódki chronionym stosunkiem pracy w trybie art. 32 cyt. ustawy, została przedstawiona pracodawcy w toku prowadzonej sprawy praktycznie pod koniec postępowania, dniu 27 listopada 2013r. (pозew wpłynął 5 maja 2013r.), i w zasadzie od tej daty zdaniem Sądu I instancji należało przyjąć, że związek prawidłowo wskazał powódkę, jako osobę chronioną. Pół roku opóźnienia w złożeniu do akt sprawy i przedstawieniu stronie przeciwnej i Sądowi kluczowej uchwały (...) Oświata Ziemi (...) o objęciu powódki chronionym stosunkiem pracy spowodowało, iż pozwany zażądał m.in. oryginału protokołu z posiedzenia Zarządu dnia 9 kwietnia 2013r., na którym to posiedzeniu podjęto przedmiotową uchwałę. Chcąc wyjaśnić wszelkie wątpliwości w tej kwestii, Sąd Rejonowy przychylił do wniosku pozwanego i na wezwanie Sądu pełnomocnik powódki przedstawiła w/w dokumenty. Pełnomocnik pozwanego, w mowie końcowej co prawda wskazywał, iż nie kwestionuje faktu podjęcia takiej uchwały oraz, że została przyjęta w 100%, ale jego zdaniem powinno wynikać to z protokołu posiedzenia, czego w tym wypadku nie można stwierdzić. Jak podnosił pełnomocnik pozwanego, jeżeli związek powołuje się na chroniony stosunek pracy członka zarządu, to powinien wykazać, że pracodawca przed wypowiedzeniem został poinformowany o uchwale zarządu związku o objęciu określonej osoby chronionym stosunkiem, a jeżeli powołuje się na uchwałę powinien wykazać, że uchwała została podjęta. Według strony pozwanej strona powodowa nie wykazała ani pierwszej ani drugiej przesłanki, a uchwała powinna zostać dołączona do pozwu. Sąd analizując materiał dowodowy nie posunął się do tak daleko idących wniosków i mimo, że nie wynika to wprost z protokołu posiedzenia Zarządu, przyjął, że w dniu 9 kwietnia 2013r. została podjęta uchwała (...) Oświata Ziemi (...) o objęciu powódki chronionym stosunkiem pracy, w tym zakresie Sąd Rejonowy dał wiarę twierdzeniom strony powodowej. Sąd jednak negatywnie ocenił przez dalsze działania Związku w kwestii sposobu wskazania pracodawcy powódki jako osoby chronionej. Zdaniem Sądu Rejonowego, ze względu na doniosłość skutków prawnych wynikających z objęcia danego pracownika taką ochroną, skutków dotyczących nie tylko jego, ale również przecież innych pracowników, pracodawca powinien mieć wiedzę nie tylko na temat objęcia pracownika ochroną ale również okoliczności i podstaw tej ochrony - w tym przypadku podjęcia przez Zarząd konkretnej uchwały. Zdaniem Sądu Rejonowego niekoniecznie rozchodzi się tutaj o konieczność doręczenia pracodawcy samej uchwały (choćby to rozwiązanie optymalne), ale o zawarcie w piśmie wskazującym informacji o takiej uchwale poprzez wskazanie: kiedy została podjęta, przez kogo oraz jaka jest treść uchwały. Taka informacja-wskazanie, w ocenie Sądu, spełniłaby przesłanki z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, należy stwierdzić, iż w przypadku B. V. tak się nie stało.

Wskazano, iż w dniu 9 kwietnia 2013r. Zarząd podjął dwie uchwały: pierwszą o poszerzeniu składu Zarządu m.in. o powódkę, i drugą - bardzo ważną uchwałę o objęciu powódki chronionym stosunkiem. Pomimo tego, w piśmie skierowanym do pracodawcy w dniu 11 kwietnia 2013r. (kiedy wiadomo już było, że w pozwanej szkole będą zwolnienia), jak i następnym w dniu 29 kwietnia 2013r. (kiedy już było wiadomo, że ma być zwolniona powódka jako polonistka z najkrótszym stażem pracy), wskazano jedynie uchwałę o poszerzeniu składu Zarządu, natomiast Związek nie wymienił przedmiotowej uchwały, w której imiennie wskazana powódka została objęta chronionym stosunkiem pracy, tylko ogólnie powołał się na treść art. 32 ustawy.

Takiego działania zdaniem Sądu Rejonowego nie można było uznać za skuteczne wskazanie-poinformowanie pozwanego o chronionym stosunku pracy B. V., a w konsekwencji przyznania jej statusu pracownika chronionym stosunku pracy.

Na marginesie rozważań Sąd Rejonowy stwierdził, że podobne uchybienia miały miejsce przy niewyrażeniu zgody przez Związek na zwolnienie powódki. Pismo z dnia 29 kwietnia 2013r., również podpisane przez Przewodniczącą "za Zarząd" wskazuje jedynie, że (...) Oświata Ziemi (...) nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, jednakże nie wymienia podjętej stosownej uchwały na ten temat.

Sąd Rejonowy uznał zatem, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powołując się na przepis art. 45 kp i art. 264 par. 1 kp Sąd Rejonowy uznał, iż nie stwierdził uchybień formalnych wypowiedzenia. Wypowiedzenie miało właściwą formę, powódka została prawidłowo pouczona o możliwości odwołania się do sądu pracy, wskazano też przyczyny wypowiedzenia umowy. Sąd Rejonowy uznał, że powódka nie posiadała chronionego stosunku pracy, zatem pracodawca nie naruszył, zapisów ustawy o związkach zawodowych. Mając powyższe na względzie, w ocenie Sadu Rejonowego należało w następnej kolejności ustalić, czy wypowiedzenie jest niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia oraz czy pracodawca przyjął prawidłowe kryteria, typując powódkę do zwolnienia. Zgodnie z obowiązującymi przepisami (art. 20 ustawy Karta Nauczyciela w związku z art. 30 par.4 k.p.) oraz utrwalonym w tym zakresie orzecznictwie Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawarta w piśmie wypowiadającym stosunek pracy musi być rzeczywista, prawdziwa i istnieć w chwili wypowiadania umowy o pracę.

W sprawie ta przyczyna faktycznie istniała, gdyż powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 15 maja 2013r., a więc po zatwierdzeniu przez organ założycielski (w dniu 10 maja 2013r.) arkusza organizacyjnego pozwanej szkoły na rok szkolny 2013/2014. Dokument ten przewidywał łącznie 6 oddziałów, czyli o jeden mniej niż w poprzednim roku szkolnym 2012/2013. Taka ilość oddziałów (6) faktycznie powstała we wrześniu 2013r. Tak więc wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy była rzeczywista i konkretna, a jeżeli tak, to należało dodatkowo rozważyć kwestię doboru powódki do zwolnienia i ewentualnie czy dobór ten jest prawidłowy i właściwy. Dodatkowo należy mieć na uwadze specyfikę zawodu nauczyciela i regulacje zawarte w Karcie Nauczyciela. Powódka w pozwanej szkole uczyła języka polskiego, oprócz niej zatrudnione były jeszcze dwie polonistki T. K. i I. Z.. Zatwierdzony arkusz organizacyjny szkoły na rok 2013/2014 przewidywał 28 godzin języka polskiego - organ założycielski nie wyraził zgody, aby przy takim obłożeniu zatrudniać trzy polonistki. Powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w trybie art. 20 ust. 2 KN. W pozwie wносиła o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Wybór dotyczył więc jednej z trzech polonistek zatrudnionych w szkole. Pracodawca, nie miał zastrzeżeń do pracy żadnej z polonistek, podobnie (jako wyróżniające) oceniał ich kwalifikacje, osiągnięcia. Przyjął zatem, w jego ocenie, najbardziej obiektywne kryterium doboru pracownika do zwolnienia- staż pracy w pozwanej szkole (z uwzględnieniem zmian organizacyjnych z przeszłości). Sąd Rejonowy nie dopatrył się nieprawidłowości w przyjęciu takiego kryterium. Analiza przebiegu zatrudnienia T. K., I. Z. i B. V. wskazuje, iż ta ostatnia faktycznie miała najkrótszy staż pracy, gdyż była zatrudniona od 1998r., podczas gdy T. K. pracuje od 1981r., a I. Z. od 1988r.

Dodatkowym argumentem w ocenie Sadu Rejonowego przemawiającym za tym, że decyzja Dyrektor pozwanego o wytypowaniu powódki do zwolnienia była prawidłowa jest fakt posiadania przez pozostałe dwie polonistki chronionego stosunku pracy (choć Dyrektor twierdzi, że nie brała pod uwagę kryterium chronionego stosunku pracy). Nawet gdyby przyznać rację stronie powodowej, która kwestionuje decyzję (...) o objęciu I. Z. chronionym stosunkiem pracy, to i tak po porównaniu tych dwóch polonistek: powódki i I. Z. (jako nie posiadających chronionego stosunku pracy), staż pracy tej ostatniej, jako dłuższy o 10 lat, przemawia na jej korzyść. Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy oddalił powództwo .

Ponadto skorzystał z dobrodziejstwa art. 102 kpc i odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania , gdyż sprawa była nietypowa (wielowątkowa) i wymagała jednoznacznego wyjaśnienia. Powódka występując z roszczeniem do Sądu, mogła pozostawać w uzasadnionym przekonaniu, że racja jest po jej stronie. Sąd biorąc powyższe pod uwagę oraz fakt, że B. V. nie pracuje odstąpił od obciążenia powódki kosztami postępowania.

Apelację od wyroku wniosła strona powodowa. Zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła :

1. naruszenie prawa materialnego a to art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych poprzez uznanie, iż powódka nie posiada chronionego stosunku pracy, pomimo, iż została imiennie wskazana uchwałą zarządu jako członek zarządu (...) Organizacji (...) "Solidarność" Oświata Ziemi (...) z zaznaczeniem, iż jej stosunek pracy jest chroniony,
2. naruszenie prawa materialnego poprzez pominięcie w ocenie par. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, pracy i polityki socjalnej z dnia 16.06.2003r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywaniu zmian w takim wskazaniu,
3. naruszenie art. 20 ust. 1 i 2 Karty nauczyciela poprzez przyjęcie, że zmiany organizacyjne w postaci likwidacji jednego oddziału uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy z powódką, pomimo istnienia realnych możliwości jej dalszego zatrudnienia,
4. naruszenie art. 22 ust. 2 karty nauczyciela poprzez nierozważenie czy dokonując rozwiązania stosunku pracy pracodawca dał powódce możliwość skorzystania z uprawnienia określonego w tym przepisie,
5. naruszenie art. 32 ist. Ustawy o związkach zawodowych poprzez uznanie, że inna nauczycielka zatrudniona u pozwanej ma chroniony stosunek pracy, tymczasem z uchwały wynika jedynie ochrona prawna,
6. naruszenie art. 233 kpc poprzez zaniechanie rozważenia wszechstronnego materiału dowodowego przez zaniechanie analizy arkuszy organizacyjnych i kwalifikacji nauczycieli oraz dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny, przez uznanie, iż nie było realnych możliwości zatrudnienia powódki a kryteria zastosowano prawidłowo zastosowane,
7. naruszenie art. 8 kp poprzez zaniechanie rozważenia czy objęcie innej nauczycielki chronionym stosunkiem pracy po 26 kwietnia 2013r. nie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Powołując się na powyższe powódka domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, a nadto zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:

Apelacja powódki jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji nie jest prawidłowy, gdyż nie odpowiada prawu. Na podstawie ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd I instancji w zakresie zgłoszonego roszczenia - Sąd Okręgowy doszedł do innych, odmiennych wniosków. A mianowicie, iż powódka ma chroniony stosunek pracy jak to wynika z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Jak wynika z pisemnych motywów wyroku Sąd I instancji stanął na stanowisku, iż wręczenie dyrektor szkoły w dniu 11 kwietnia 2013r. przez (...) Oświata Ziemi (...) pisma zawierającego jedynie informację, że w dniu 9 kwietnia 2013r. w wyborach uzupełniających został poszerzony zarząd i w jego skład weszła powódka i w zw. z tym na mocy art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych posiada chroniony stosunek pracy było niewystarczające do uznania, że powódka ma chroniony stosunek pracy. Bowiem trwałość stosunku pracy przewidziana w cyt. przepisie przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazujące osoby podlegające

ochronie i czasokres ochrony. Na poparcie swojej argumentacji Sąd I instancji powołał wyrok SN z dnia 23 lutego 2005r. , III PK 77/04.

W ocenie Sądu I instancji pracodawca winien mieć wiedzę nie tylko na temat objęcia pracownika ochroną , ale również o okolicznościach i podstawach tej ochrony, w tym przypadku podjęcia przez zarząd konkretnej uchwały. Przy czym w ocenie Sądu I instancji nie zachodziła konieczność doręczenia pracodawcy teje uchwały, ale o zawarciu w piśmie wskazującym informacji o objęciu powódki ochroną o takiej uchwale poprzez wskazanie: kiedy została podjęta, przez kogo oraz jaka jest treść uchwały. Dopiero taka informacja-wskazanie, w ocenie Sądu I instancji spełniłoby przesłanki z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Zdaniem Sądu Okręgowego stanowisko Sądu I instancji, nie jest prawidłowe, gdyż nie znajduje uzasadnienia prawnego. Na wstępie wskazać należy, iż Sąd I instancji powołując się na cyt. w wyrok SN z dnia 23 lutego 2005r./ III PK 77/04 wywiódł ze stanowiska Sądu Najwyższego zaprezentowanego w cyt. orzeczeniu błędne wnioski , a uzasadnienie zostało ocenione wybiórczo. Stan faktyczny wynikający z cyt. orzeczenia był zgoła odmienny niż w niniejszej sprawie, a twierdzenia zawarte w uzasadnieniu wyroku nie implikują wniosków jakie Sąd I instancji wywiódł z tego orzeczenia, a które stały się podstawą zaskarżonego orzeczenia. Aczkolwiek w ocenie Sądu Okręgowego należy powołać ten wyrok Sądu Najwyższego w. w., bowiem wywód prawny zawarty w uzasadnieniu Sąd Okręgowy podziela.

Jak wynika z treści w. w. orzeczenia - ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osoby podlegające ochronie. Stanowisko to zostało zajęte w kontekście zmiany przepisów ustawy o związkach zawodowych jaka miała miejsce 1 lipca 2003r.

Cofając się do treści regulacji jaka miała miejsce przed tą datą wskazać , iż zgodnie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w brzmieniu obowiązującym od 1 lipca 2003 r. (wprowadzonym ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. Nr 135, poz. 1146), pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, między innymi, 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, z wyjątkiem sytuacji, gdy dopuszczają to odrębne przepisy, przy czym zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 w liczbie określonej w ust. 3 lub w ust. 4. Zatem nowym stanie prawnym, obowiązującym od 1 lipca 2003 r., doniosłe znaczenie ma imienne wskazanie pracodawcy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej pracowników podlegających ochronie, którymi nie są już - jak poprzednio, przed 1 lipca 2003 r. - wszyscy "członkowie zarządu i członkowie komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu", lecz jedynie "imiennie wskazani uchwałą zarządu jego członkowie lub inni pracownicy będący członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionymi do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy".

Przedstawiona zmiana stanu prawnego ma fundamentalne znaczenie dla oceny, od kiedy pracownikowi imiennie wskazanemu pracodawcy przez zakładową organizację związkową przysługuje ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Istota zagadnienia wymagającego rozstrzygnięcia sprowadza się do tego, jakie znaczenie należy przypisać nałożonemu na zakładową organizację związkową obowiązkowi dotyczącemu imiennego wskazania pracodawcy osób podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w cyt. orzeczeniach – nie podzielił poglądu, iż ochrona związkowa przed rozwiązaniem stosunku pracy przysługuje pracownikowi od chwili podjęcia uchwały zarządu organizacji związkowej o objęciu go taką ochroną. Wskazał, iż jest to w obecnym stanie prawnym pogląd błędny. W poprzednim stanie prawnym możliwe było przyjęcie, że o czasowym zakresie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy decyduje data wyboru członka związku

zawodowego do organów związku - w tym między innymi do zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej. Taki pogląd był wyrażany w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego, który przyjmował - w odniesieniu do poprzednio obowiązującego stanu prawnego - że przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych wzmożona ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych przysługuje z mocy samego prawa i de lege lata nie jest uzależniona od poinformowania pracodawcy o jej podmiotowym zakresie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1999 r., I PKN 120/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 648, w którym stwierdzono, że to pracodawcę, a nie zakładową organizację związkową, obarcza powinność uzyskania wiadomości o osobach, z którymi rozwiązanie stosunku pracy wymaga uzyskania zgody właściwego organu związków zawodowych). W poprzednim stanie prawnym odnośnienie skutku prawnego, w postaci objęcia działaczy związkowych szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, od chwili podjęcia przez organizację związkową uchwał powołujących określone osoby w skład zarządu i komisji rewizyjnej miało bezpośredni związek z brakiem obowiązku powiadomienia przez zakładową organizację związkową pracodawcy o dokonanych wyborach. To był istotny argument przy kształtowaniu czasowego zakresu obowiązywania ochrony (od chwili podjęcia stosownej uchwały o wyborze określonej osoby na członka zarządu lub członka komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, a nie od chwili powiadomienia o treści tej uchwały pracodawcy).

Natomiast od 1 lipca 2003 r., w nowym stanie prawnym, należy przyjąć, że ochrona jest uzależniona od powiadomienia pracodawcy o osobach podlegających ochronie, imiennie wskazanych w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Za przyjęciem proponowanej wykładni, zgodnie z którą ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o podjętej przez zarząd zakładowej organizacji związkowej uchwale, wskazującej imiennie osoby podlegające ochronie, przemawia przede wszystkim treść przepisów, kładących nacisk na wskazanie pracodawcy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej pracowników podlegających ochronie (art. 32 ust. 1 pkt 1, ust. 3, ust. 8). Stanowcze sformułowanie art. 32 ust. 3: "Zarząd zakładowej organizacji związkowej (...) wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1 (...)", a także swoista sankcja za zaniechanie takiego wskazania przewidziana w art. 32 ust. 8: "W przypadku, gdy właściwy organ nie dokona wskazania (...), ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego", potwierdzają ten pogląd.

Z kolei rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadomiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania 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), wydane na podstawie art. 32 ust. 10 ustawy o związkach zawodowych, przewiduje - w § 2 - że zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej imiennie wskazują pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy (§ 2 ust. 1), oraz że zmiany we wskazaniu, o którym mowa w ust. 1, zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej dokonują na piśmie w terminie siedmiu dni od dnia zaistnienia zmiany (§ 2 ust. 2).

Z przytoczonych przepisów jednoznacznie wynika nałożony ustawą o związkach zawodowych na zarząd zakładowej organizacji związkowej obowiązek imiennego wskazania pracodawcy na piśmie pracowników objętych ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Dodatkowo za przedstawioną wykładnią przemawiają względy pragmatyczne. Do 1 lipca 2003 r. krąg osób podlegających ochronie był precyzyjnie określony ustawowo (np. art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przed nowelizacją stanowił, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu). Dlatego można było przyjąć, że ochrona przysługuje ex lege, niezależnie od poinformowania pracodawcy o jej podmiotowym zakresie.

W obecnym stanie prawnym nie ma ustawowego sprecyzowania podmiotowego zakresu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy - to nie ustawa, lecz zakładowa organizacja związkowa wyznacza krąg pracowników podlegających tej ochronie. Z tej właśnie przyczyny zakładowa organizacja związkowa ma obowiązek wskazać pracodawcy imiennie krąg osób podlegających ochronie, zwłaszcza że nie muszą to być osoby pełniące funkcje w organach tej organizacji.

Wskazanie pracodawcy pracowników podlegających ochronie, o czym stanowi art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, nie oznacza jedynie zwykłego poinformowania. Ustawodawca nie formułuje wszak tego obowiązku jako obowiązku poinformowania, lecz jako obowiązku wskazania. Wskazanie ma znacznie większą rangę. Od tego wskazania - jego dotarcia do wiadomości pracodawcy - zależy ochrona pracowników wybranych przez zarząd zakładowej organizacji związkowej do tej ochrony.

W zmienionym stanie prawnym dotychczasowa wykładnia art. 32 ustawy o związkach zawodowych co do tego, od kiedy przysługuje szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy, przestaje być aktualna. W nowej sytuacji normatywnej nie tylko zakres podmiotowy ochrony, ale także zasięg czasowy tej ochrony, zależy od wskazania pracodawcy osób (pracowników), którym ona przysługuje. Pracodawca zaś jest związany przepisami o szczególnej ochronie stosunku pracy działaczy związkowych od chwili powiadomienia go o zakresie podmiotowym tej ochrony (art. 32 ust. 4 w związku z ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Ochrona rozpoczyna się z chwilą wskazania pracodawcy określonych imiennie osób jako podlegających tej ochronie.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 stycznia 2011r. sygn. II PK 184/120 stwierdził - wskazanie zamieszczone w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych oznacza podjęcie stosownej uchwały, natomiast wskazanie z § 2 rozporządzenia 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 oznacza informację.

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 z 1991 r. 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 z 1991 r. o związkach zawodowych. Z uwagi na fakt, iż liczba osób objętych ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. 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 on o interesy swoich członków, także w sferze zapewnienia ochrony przed zwolnieniem z pracy tym członkom, którym wcześniej takiej ochrony udzielił. Z drugiej zaś strony jednoznaczność 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.

Zagadnienie powstania ochrony przed zwolnieniem z pracy działaczy związkowych normuje nie tylko powoływany już 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).

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawał fakt, iż organizacja związkowa której członkiem jest powódka podjęła uchwałę, na podstawie której powódka uzyskała chroniony stosunek pracy jako członek zarządu. Ostatecznie teju okoliczności nie kwestionowała strona pozwana, a Sąd uznał te okoliczności za udowodnione w toku procesu.

Sporna pozostawała kwestia w jakiej formie i jakiej treści organizacja związkowa miała przekazać pracodawcy informację, iż powódka ma być objęta ochroną przed zwolnieniem z pracy.

Wskazując na w.w. orzeczenie Sądu Najwyższego wskazać należy, iż w niniejszej sprawie znajduje uzasadnienie teza 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.** Sąd Najwyższy stwierdził, iż wypada uczynić dystynkcję między normami prawnymi zawartymi w powoływanej ustawie o związkach zawodowych i w rozporządzeniu. Inny jest bowiem 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 uchwałę 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.

Reasumując, organizacja związkowo przesyłając pracodawcy pismo z dnia 9 kwietnia 2013r. w którym organizacja związkowa informuje pracodawcę, iż w dniu 9 kwietnia 2013r. w wyborach uzupełniających do zarządu wybrana została B. V.. Jednocześnie informując, iż B. V. jest objęta chronionym stosunkiem pracy na okres kadencji oraz rok po jej zakończeniu tj. do dnia 30 marca 2015r. – spełniło przepisane wymogi określone w cyt. w. aktach prawnych, tj. 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). Bowiem uchwała w tym zakresie została podjęta przez związek zawodowy i fakt jej podjęcia nie budzi wątpliwości.

Inną kwestią pozostaje fakt, iż stanowisko związku zawodowego w przedmiocie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę zostało zajęte przez przewodniczącą jednoosobowo na podstawie upoważnienia udzielonego przez Prezydium Związku.

Zarzut ten jest nieistotny. Wskazać bowiem należy, iż mechanizmy ochrony trwałości zatrudnienia działaczy związkowych mają charakter zrelatywizowany w tym sensie, że funkcjonują tylko wówczas, gdy zakładowa organizacja związkowa nie wyrazi zgody na rozwiązanie bądź przekształcenie stosunku pracy. Na gruncie art. 32 u.z.z. podmiotami uprawnionymi do udzielenia zgody są:

- zarząd zakładowej organizacji związkowej w sprawach jego członków oraz innych pracowników będących członkami danej organizacji uprawnionymi do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy (ust. 1),
- komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej w sprawach osób imienne wskazanych uchwałą tegoż komitetu (ust. 7),
- właściwy statutowo organ pozazakładowej organizacji związkowej, w której pracownik pełni bądź pełnił funkcję z wyboru (ust. 9).

Wyrażenie zaś zgody musi być jednoznaczne i wyraźne. Decyzja wskazanych powyżej organów związkowych w kwestii udzielania bądź odmowy zgody na rozwiązanie albo zmianę stosunku pracy z działaczem związkowym powinna zapadać kolegialnie w formie uchwały.

W niniejsze sprawie bezspornie brak wyrażenia zgody organizacji związkowej na rozwiązanie z powódką umowy o pracę było okolicznością bezsporną. Zatem bez znaczenia, w ocenie Sądu Okręgowego pozostaje kwestia czy stanowisko związku w przedmiocie nie wyrażenia zgody było podpisane przez osobę do tego nieuprawnioną. Nawet gdyby założyć, że tak było, a przewodnicząca B. P. nie była uprawniona do wyrażania woli związku jednoosobowo, to i tak nie ma to znaczenia, bo to oznacza, że nie było zgody. Bowiem nawet gdyby związek zawodowy nie zajął np. żadnego stanowiska na zapytanie pracodawcy o wyrażenie zgody, to i tak oznaczałoby to brak zgody.

Już na tym etapie w ocenie Sądu Okręgowego uznać należało, iż powództwo o przywrócenie do pracy było zasadne w świetle art. 45 par. 1 kp, bowiem powódka posiadała chroniony stosunek pracy a organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę, dlatego bez znaczenia merytorycznego dla rozstrzygnięcia pozostają zarzuty apelującej dotyczące naruszenia przepisów ustawy - Karta nauczyciela. Aczkolwiek w tym zakresie Sąd nie

dopatrzył się ich naruszenia, natomiast na podniesienie zasługuje fakt, iż wprowadzone kryteria doboru pracowników do zwolnienia zostały przez pozwaną precyzyjnie określone, z uwzględnieniem szerokiego spektrum istotnych dla pracownika okoliczności, to jednak daje się zauważyć, iż do końca nie zostały prawidłowo zastosowane, bowiem nie dokonano oceny sytuacji materialnej i rodzinnej pracowników, a w każdym bądź razie nie wszystkich, a tylko jednej polonistki. Co jest istotne bowiem, w ocenie pracodawcy jedynym co różniło pracownice wskazane do zwolnienia to jedynie staż pracy. Dokonanie oceny ich sytuacji materialnej i rodzinnej mogłoby ujawnić inne okoliczności mające wpływ na podjęcie decyzji o rozwiązaniu z którąkolwiek umowy o pracę.

Reasumując, z wyżej wskazanych względów apelacja powódki jest uzasadniona, dlatego na mocy art. 386 par. 1 kpc w zw. z art. 45 par. 1 kp orzeczono jak w sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono po myśli przepisu art. 98 kpc i par. 12 i 13 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. (Dz. U. Nr 163,poz.1348) – w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia