

Sygn. akt III Pa 50/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2013r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Danuta Poniatowska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Zielińska</b> <b>SSO Piotr Witkowski</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>sekr.sądowy Marta Majewska-Wronowska</b>

po rozpoznaniu w dniu 30 grudnia 2013r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa A. Ż.

przeciwko Centrum (...) w E.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego Centrum (...)

w E.

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 15 października 2013r. sygn. akt IV P 127/13

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Rejonowemu w Elku do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za II instancję.**

Sygn. akt III Pa 50/13

### **UZASADNIENIA**

Powódka A. Ż. wystąpiła z powództwem przeciwko pozwanemu Centrum (...) w E., domagając się początkowo uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia - przywrócenia do pracy na warunkach pracy i płacy sprzed wypowiedzenia. Argumentowała, iż w dniu 29.05.2013r. dyrektor pozwanego wręczyła jej pismo informujące o wypowiedzeniu umowy o pracę. Działanie takie oceniała, jako niezgodne z prawem., gdyż była członkiem Związku (...) i uchwałą z dnia 13.03.2012r. nr (...) zarząd oddziału (...) w E. w sprawie objęcia ochroną związkową, objął powódkę szczególną ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Ponadto pozwany nie uzyskał zgody zakładowej organizacji związkowej do rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Pozwane Centrum (...) w E. wniosło o oddalenie powództwa. Pozwany przyznał, że w dniu 21.05.2013r. otrzymał pismo ze Związku (...), w którym związek zawodowy wyraził sprzeciw rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Do pisma dołączona została uchwała

nr(...)z dnia 13.03.2012r. zarządu oddziału (...) w E. w sprawie objęcia ochroną związkową powódki. Zdaniem pozwanego przedmiotowa uchwała nie spełniała wymagań art. 32 ustawy o związkach zawodowych, gdyż zawierała nieprecyzyjne zapisy. Powódka nigdy nie wykonywała żadnych czynności w relacjach z pracodawcą, które mogłyby sugerować, że jest upoważnionym członkiem związku zawodowego do jego reprezentowania w stosunkach pracy.

Wyrokiem z dnia 15.10.2013r. Sad Rejonowy w Elku przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Centrum (...) w E., na warunkach pracy i płacy sprzed wypowiedzenia z dnia 29.05.2013r.

Z ustaleń Sadu I instancji, poczynionych przede wszystkim na podstawie zgromadzonej w sprawie dokumentacji wynikało, iż powódka była zatrudniona

w pozwanym Centrum (...) w E. od 31.08.2007r., początkowo jako nauczyciel zawodu, następnie jako nauczyciel stażysta i ponownie jako nauczyciel zawodu. Od 31.08.2008r. powódka została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako nauczyciel kontraktowy w wymiarze 22/22 etatu.

W dniu 28.05.2012r. powódka została poinformowana przez pozwanego, że w związku ze zmianami organizacyjnymi w roku szkolnym 2012/2013 mogą zaistnieć warunki, które uniemożliwią zatrudnianie jej w pełnym wymiarze w roku szkolnym 2012/2013. W dniu 20.08.2012r. powódka wystąpiła do pozwanego

z wnioskiem o zmniejszenie etatu w roku szkolnym 2012/2013. Z uwagi na powyższe w dniu 27.08.2012r. pomiędzy stronami zawarte zostało porozumienie, na podstawie którego od 01.09.2012r. ograniczono wymiar zatrudnienia powódki do 12,57/22 zajęć dydaktycznych w tygodniu.

W (...) w E. działało (...), o czym związek zawodowy poinformował pozwanego w kwietniu 2009r. Powódka była członkiem Związku (...). Uchwałą nr (...)z dnia 13.03.2012r. zarząd oddziału (...) w E. w sprawie objęcia ochroną związkową, objął powódkę szczególną ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Pismem z dnia 19.03.2012r., wpisanym w tym samym dniu do akt osobowych powódki, prezes oddziału (...) w E. poinformowała pozwanego, że powódka jest pracownikiem podlegającym ochronie w trybie art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany został poinformowany jednocześnie, że ochrona obowiązuje do końca kadencji tj. do 31.08.2014r.

W dniu 13.05.2013r. pozwany zwrócił się do zarządu oddziału (...) w E. o udzielenie informacji na temat liczby członków związku zawodowego, będących członkami (...) i liczby pracowników chronionych. Związek (...)w dniu 15.05.2013r. poinformował, że u pozwanego pracuje 13 członków związku, a pracownikami podlegającymi ochronie są powódka i S. H..

W dniu 14.05.2013r. pozwany na podstawie art.38 §1 KP poinformował zarząd oddziału (...) w E. o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Pozwany przyznał, że ma świadomość treści art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych oraz zna treść pisma z dnia 19.03.2012r., dotyczącego powódki i zażądał od (...) uchwały zarządu związku zawodowego wskazującej, że powódka posiada uprawnienia do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy. Związek zawodowy (...) w dniu 21.05.2013r. nie wyraził zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę i wskazał na treść uchwały (...)z dnia 13.03.2012r.

Pozwany pismem skierowanym w dniu 21.05.2013r. do organu prowadzącego wskazał, że powódka jest objęta ochroną związkową i poprosił o przeniesienie jej służbowo do innej szkoły podnosząc, że powódka u pozwanego pracuje w wymiarze 12,57/22 etatu oraz jest zatrudniona w Zespole Szkół (...) w E..

W dniu 29.05.2013r. dyrektor pozwanego wręczyła powódce pismo, w którym poinformowała o wypowiedzeniu jej umowy o pracę.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, iż od roku szkolnego 2011/2012 powódka łączyła zatrudnienie w pozwanym (...) z zatrudnieniem w Zespole Szkół (...) w E..

Sąd Rejonowy uznał, iż zmiany organizacyjne w pozwanym (...) w E. były bezsporne, a przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było obowiązywanie

w stosunku do powódki ochrony z art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Rejonowy przyjął, iż o fakcie ochrony powódki w trybie art. 32 ust.1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pozwany wiedział od 19.03.2012r. W przedmiotowej sprawie dyrektor (...) dopełniła obowiązku wynikającego z art. 38 § 1 KP

i o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawiadomiła na piśmie reprezentującą powódkę zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Nie uzyskała jednak zgody organizacji związkowej, do której powódka należała i która objęła ją ochroną związkową. Pozwany został poinformowany, że w stosunku do powódki ochrona obowiązuje do końca kadencji tj. do 31.08.2014r. Zdaniem Sądu Rejonowego uchwała zarządu oddziału (...) zawiera elementy niezbędne dla spersonalizowania osoby chronionej i była zgodna z prawem. Objęcie ochroną powódki było zgodne z art.52 statutu (...). Sąd Rejonowy przyjął, że w świetle ustawy o związkach zawodowych zarząd może w uchwale wskazać tylko tych członków zakładowej organizacji związkowej, którzy nie będąc członkami zarządu, są upoważnieni do jej reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Pogląd ten został oparty na założeniu, że źródłem upoważnienia do reprezentowania przez pracownika organizacji związkowej jest nie uchwała zarządu, lecz przepisy statutowe związku, a Sąd pracy jest właściwy jedynie do zbadania zgodności uchwały z publicznie dostępnym statutem związku. Związek zawodowy skorzystał z danego mu przepisami prawa uprawnienia objęcia ochroną związkową grupy pracowników, a rolą pracodawcy było przestrzeganie bezwzględnie obowiązujących przepisów.

Sąd Rejonowy uwzględnił również twierdzenia i symulacje zaprezentowane przez pozwanego pismem procesowym z dnia 14.10.2013r., gdzie przykładowo wskazał nawet na możliwość zatrudnienia powódki w roku szkolnym 2012/2013 w pełnym wymiarze czasu pracy. W opinii Sądu I instancji pozostawało to w sprzeczności z twierdzeniami pozwanego o niemożliwości zapewnienia zatrudnienia powódce, nawet w niepełnym wymiarze czasu pracy. Sąd Rejonowy przyjął, że wbrew twierdzeniom pozwanej faktycznie nie doszło do zmian organizacyjnych, a przydział godzin dydaktycznych pozostał na niezmiennym poziomie. Konkludując stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę wręczone powódce było niezgodne z prawem i podstawie art. 91c KN w związku z art.45 KP, przywrócił ją do pracy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Ełku wywiódł pozwany, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 §1 kpc tj. w sposób błędny uznano zgodność z prawem uchwały związku zawodowego nr (...), a ponadto w sposób błędny uznano, iż pozwany nie wskazał rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę;
2. obrazę przepisów prawa materialnego tj. art. 32 ustawy o związkach zawodowych przez jego błędną wykładnię i zastosowaniu art. 1 ust. 1 i art. 4 ustawy o związkach zawodowych;
3. obrazę przepisów prawa materialnego tj. art. 94 pkt 10 KP, przez jego pominięcie;
4. obrazę przepisów prawa materialnego tj. art. 45 KP przez jego błędne zastosowanie.

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości

i oddalenie powództwa w całości lub uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi

I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za

II instancję.

W uzasadnieniu apelacji podniósł, iż przyczyna rozwiązania z powodką umowy o pracę była rzeczywista i prawdziwa, a pozwany nie miał wpływu na zaistniałe zmiany organizacyjne. Zdaniem apelującego przyjęcie propozycji powodki i zatrudnienia jej w niepełnym wymiarze czasu pracy naruszyłyby zasady współzycia społecznego i uniemożliwiłyby pozwanemu prowadzenie racjonalnej polityki zatrudnienia. Takie rozwiązanie spowodowałoby konieczność odebrania innym nauczycielom godzin dydaktycznych po to, aby przydzielić je powodce.

W odpowiedzi na apelację powodka wniosła o jej oddalenie. Powołała się na treść uchwały nr (...). Wskazała, iż ochrona, jaką objęto powodkę miała związek z powołaniem Klubu (...). Powódka aktywnie uczestniczyła w spotkaniach Klubu i szkoleniach organizowanych przez (...) dla młodych nauczycieli. Z ramienia związku uczestniczyła również w posiedzeniach komisji kwalifikacyjnej i egzaminacyjnej, dotyczącej awansu zawodowego nauczycieli.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego jest zasadna i wniosek o uchylenie wyroku zasługiwał na uwzględnienie. Wprawdzie skarżący domagał się oddalenia powództwa w całości, jednak Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, dlatego wykluczona została możliwość merytorycznego rozstrzygnięcia.

Z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, iż Sąd Rejonowy nie dokonał pełnej analizy spornej przesłanki związanej z objęciem powodki ochroną związkową. Przepis art. 32 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2001r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) dotyczy szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, a także określa sposób, w jaki organizacja związkowa wskazuje osoby objęte szczególną ochroną przed wypowiedzeniem. Zasadą jest, iż pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć lub rozwiązać stosunku pracy z działaczem związkowym, chyba że dopuszczają to odrębne przepisy. Ochrona wynikająca z ustawy przysługuje w świetle art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy pracownikom „imiennie wskazanym uchwałą zarządu”. Może to być członek zarządu tej organizacji lub członek niepełniący żadnej funkcji. Istotne jest to, by był upoważniony do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Ochrona ta przysługuje pracownikowi przez okres określony uchwałą zarządu. Po upływie tego okresu ochrona przysługuje przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, który jednak nie może trwać dłużej niż 1 rok. Przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych precyzuje też, ilu działaczy związku zawodowego reprezentatywnego w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> KP może być objętych taką ochroną. Liczba ta jest określana uchwałą zarządu, nie może jednak przekroczyć limitów wskazanych ustawą. Ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje również członkom komitetu założycielskiego w okresie 6 miesięcy. Ich liczba nie może przekroczyć trzech. W razie niewskazania konkretnej osoby, do dokonania wskazania ochrona przewidziana ustawą przysługuje przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej lub członkowi komitetu założycielskiego. Na mocy art. 32 ust. 9 ochrona przewidziana ustawą przysługuje również pracownikowi pełniącemu z wyboru funkcję poza zakładową organizacją związkową w czasie urlopu bezpłatnego lub innego zwolnienia. Ochrona ta trwa również rok po upływie okresu urlopu bezpłatnego.

Związek zawodowy ma pełne prawo do objęcia szczególną ochroną członków zarządu lub innych członków związku w związku z pełnieniem określonych zadań i dlatego taki przywilej wymaga spełnienia określonychCH ustawą kryteriów. Zakres tych warunków wydaje się być nieskomplikowany i pozostaje w ścisłym związku z charakterem zadań jakie spoczywają na związkach zawodowych, gdyż stanowią one organizację chroniący interesy wszystkich pracowników danego zakładu pracy. W niniejszej sprawie, z uwagi na zaistniały spór, oceny wymagało, czy powodka rzeczywiście została objęta ochroną w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Powódka bezspornie była członkiem organizacji związkowej, a wspomniana uchwała nr (...)wymieniała ją wśród szeregu osób objętych ochroną związkową. Niestety nie został wykazany inny warunek, wynikający z przepisu, a związany z posiadaniem upoważnienia do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Upoważnienie to nie musiało być przedmiotem uchwały (...), mogło ono wynikać z treści innej, np. kolejnej uchwały. Niestety, w toku procesu powodka nie wykazała istnienia takiego pełnomocnictwa,

nie mogła zatem wykazać, iż była przedstawicielem pracowników objętym ochroną związkową. Zdaniem Sądu Okręgowego, istnienie takiego upoważnienia nie może być dorozumiane i samo „wyciągnięcie” powódki na listę osób podlegających ochronie związkowej nie stanowi o spełnieniu przesłanek z art. 32 ustawy.

W odpowiedzi na apelację powódka podnosiła, iż objęcie jej wspomnianą ochroną miało związek z powołaniem uchwałą (...) Klubu (...). O roli powódki w tym Klubie, zakresie jego działania czy podejmowanych przez nią czynnościach nic jednak nie wiadomo. Celem ochrony jest zapewnienie pracownikowi pewnego immunitetu, obrony przed szykanowaniem przez pracodawcę na tle prowadzonej działalności. Z odpowiedzi na apelację wynika natomiast, iż w ramach powołanego Klubu powódka np. brała udział w szkoleniach organizowanych przez (...). Trudno takie działanie powiązać z reprezentowaniem zbiorowych interesów pracowników wobec pracodawcy. Z drugiej strony z przedłożonych przez pozwanego dokumentów (niekwestionowanych przez strony), związanych z działaniami pracodawcy, w których czynny udział brała organizacja związkowa, nie wynika jakkolwiek aktywność powódki. Analiza tych dokumentów wskazuje jednoznacznie, iż działania te były parafowane przez innego przedstawiciela związku zawodowego - S. H..

W związku z powyższym Sąd II instancji doszedł do przekonania, że Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż powódka była osobą chronioną w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W związku z tym należało zbadać, czy wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione. Okoliczność ta skutkowałą uwzględnieniem zarzutu o nierozpoznanie istoty spraw. Sąd II instancji nie ma obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego, zmierzającego do wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych w sytuacji, gdy Sąd I instancji zaniechał rozważenia poddanych przez strony pod osąd żądań i twierdzeń, jak również, gdy nie dokonał oceny przeprowadzonych dowodów i pominął mogące mieć wpływ na rozstrzygnięcie meritum sporu dowody zawnioskowane przez strony dla ustalenia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Rejonowy nie dokonał szczegółowej analizy zakresu i sposobu zmian organizacyjnych, jakie zaszły u pozwanego. Z treści uzasadnienia wyroku wynikają sprzeczności, gdyż z jednej strony Sąd Rejonowy stwierdza, iż u pozwanego zaszły zmiany organizacyjne (akapit drugi k. 85), a z drugiej, przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę ocenia jako nierzeczywistą, gdyż nie doszło do zmian organizacyjnych (ostatnie zdanie akapitu drugiego k. 87). Istnieją zatem procesowe przeciwwskazania do zmiany zaskarżonego wyroku.

Ponowne rozpoznanie sprawy będzie wymagało szczegółowego rozważenia czy powódka skutecznie została objęta ochroną w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem Sądu Okręgowego inicjatywa dowodowa leży po obu stronach, jednak głównie obciąża powódkę, gdyż z dokumentacji złożonej przez pozwanego nie wynika jej reprezentacja w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Powódka ograniczyła się jedynie do powołania się na uchwałę o powołaniu Klubu (...), nie zostało jednak wyjaśnione, jaki status prawny miał ten organ, jakie działania były podejmowane przez powódkę oraz jaki był ich charakter i zakres. Sąd Rejonowy nie wyjaśnił tych przesłanek w zakresie koniecznym dla rozpoznania sprawy.

Ponadto rozważenia wymagają również inne okoliczności związane z ewentualnym ponownym zatrudnieniem powódki, nie ulega bowiem wątpliwości, iż stan zatrudnienia oraz zakres reorganizacji pozwanego uległ ewolucji. Nie została dostatecznie wyjaśniona okoliczność związana z odejściem jednego z nauczycieli na emeryturę czy długotrwałymi nieobecnościami niektórych nauczycieli, w związku z korzystaniem z urlopów dla poratowania zdrowia (informacja pozwanego k. 64-68). W aspekcie przywrócenia powódki do pracy wyjaśnienia wymaga również związek zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z możliwością uzyskania kolejnego stopnia awansu zawodowego. Powódka podnosiła, iż rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony pozbawiło ją możliwości uzyskania kolejnego stopnia awansu zawodowego, jednak w toku procesu obie strony przyznały, iż w sierpniu 2013r. powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego. Powyższe okoliczności wymagają zatem ponownego rozważenia z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego.

Rozważenia wymaga też zatrudnienie powódki w innej placówce oświatowej w wymiarze wyższym niż pełny etat i w pozwanej szkole na część etatu. Takie działania powódki nie wydają się zasługiwać na ochronę w świetle zasad

współzycia społecznego, zwłaszcza jeśli dotyczą działacza związkowego, od którego można wymagać podwyższonych standardów zachowania.

W związku z powyższym na podstawie art. 386 § 4 kpc uchylono zaskarżony wyrok i przekazano sprawę Sądowi Rejonowemu w Elku do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego (art. 108 § 2 kpc).

mt