

Sygn. akt VPa 163/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga

SSO Krzysztof Główczyński (spr.)

Protokolant: Ewelina Cyrkot

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko (...) Szkole (...) w L.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 25 września 2013 roku ***sygn. akt*** IV P 176/13

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 września 2013 r. Sąd Rejonowy w Legnicy w sprawie IV P 176/13 oddalił powództwo R. K. skierowane przeciwko (...) Szkole (...) w L. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (punkt I), zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II) oraz orzekł, że koszty sądowe ponosi Skarb Państwa (punkt III).

Rozpoznając sprawę w I instancji Sąd Rejonowy ustalił, iż R. K. był zatrudniony w (...) Szkole (...) w L. od dnia 1 października 2000r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela akademickiego – asystenta – na wydziale (...) przy czym od dnia 14 grudnia 2010 r. przebywał na urlopie bezpłatnym w związku z pełnioną funkcją posła na Sejm RP. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, iż pismem z dnia 20 marca 2013 r. pracodawca zawiadomił działające u niego związki zawodowe o konieczności zastosowania zwolnień grupowych w okresie od maja 2013 r. do czerwca 2013 r. Jako przyczyny zwolnienia grupowego wskazano reformę szkolnictwa wyższego, niż demograficzny, a tym samym zmniejszającą się liczbę kandydatów na studia i znaczne zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych oraz względy ekonomiczne i organizacyjne. Jako kryterium doboru do zwolnienia przyjęto możliwość

zaliczenia do minimum kadrowego, wykształcenie nauczycieli akademickich i możliwość prowadzenia przez nich innych przedmiotów, zaangażowanie w pracy na danym stanowisku, możliwość zatrudnienia na innym stanowisku, staż zawodowy zdobyty poza szkolnictwem wyższym, zaangażowanie w działalność organizacyjną na rzecz placówki, dyspozycyjność oraz dodatkowe źródła dochodu. Na dzień 2 kwietnia 2013 r. strona pozwana zaplanowała konsultację zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi. Pismem z dnia 5 kwietnia 2013 r. pracodawca poinformował Przewodniczącą (...) Związku Zawodowego, którego członkiem był R. K. o treści porozumienia wstępnego zawartego w dniu 2 kwietnia 2013r. między (...) im. W. w L. a związkami zawodowymi z prośbą o jego podpisanie w przypadku akceptacji, natomiast w przypadku braku akceptacji o poinformowanie uczelni o powyższym do dnia 10 kwietnia 2013r. W dniu 10 kwietnia 2013r. pomiędzy stroną pozwaną a Komisją Zakładową (...) doszło do zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych. Pismem z dnia 15 kwietnia 2013r. pracodawca zawiadomił Powiatowy Urząd Pracy w L. o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia. Sąd I instancji ustalił ponadto, iż pismem z dnia 6 maja 2013 r. strona pozwana wypowiedziała R. K. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z zawartym porozumieniem z dnia 10 kwietnia 2013 r. W treści wypowiedzenia umowy o pracę wskazano, że od dnia 14 grudnia 2010 r. powód przebywa na urlopie bezpłatnym, od ponad dwóch lat nie prowadzi zajęć dydaktycznych. Do tej pory prowadził zajęcia tylko na kierunku (...). W związku z likwidacją kierunku Politologia oraz likwidacją Wydziału Politologii kształcenie na kierunku politologia (studia pierwszego stopnia) zostanie zakończone z dniem 30 września 2013 r. Tym samym nie będzie możliwości zapewnienia powodowi pensum. Ponadto po przeanalizowaniu planów studiów ustalono, że nie ma możliwości przeniesienia powoda do innego wydziału i zapewnienia realizacji zajęć dydaktycznych, zgodnych z jego kwalifikacjami ze względu na zmniejszenie ogólnej liczby godzin zajęć dydaktycznych o ponad 25000, brak możliwości zaliczenia powoda do minimum kadrowego i ograniczoną dyspozycyjność.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo R. K. za nieuzasadnione. Wskazał, iż powód nie kwestionował faktu prowadzenia przez stronę pozwaną zwolnień grupowych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jak również merytorycznych przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazanych w pisemnym oświadczeniu z dnia 6 maja 2013 r. Z powołaniem się na orzeczenie Sądu Najwyższego wskazał, że jakkolwiek zgodnie z art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora rozwiązanie stosunku pracy z posłem lub senatorem, z wyjątkiem stosunku pracy z wyboru, oraz zmiana warunków jego pracy lub płacy w ciągu dwóch lat po wygaśnięciu mandatu może nastąpić tylko za zgodą Prezydium Sejmu lub Prezydium Senatu, to szczególna ochrona powoda jako posła została zniesiona z uwagi na fakt, iż umowa o pracę została rozwiązana w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Art. 5 ust 1 ustawy o zwolnieniach grupowych zawęży bowiem normatywne gwarancje stabilizacji stosunku pracy i uchyła nie tylko stosowanie art. 38 k.p. i 41 k.p., ale również wszelkich przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem umowy o pracę. W takim wypadku pracodawca nie musi zwracać się do Prezydium Sejmu o zgodę na wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi – deputowanemu. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, iż jakkolwiek porozumienie z dnia 10 kwietnia 2013 r. w przedmiocie zwolnień grupowych zostało zawarte wyłącznie pomiędzy (...) im. W. w L. a Komisją Zakładową (...), to związek, do którego należy powód nie ustosunkował się we właściwym czasie do treści porozumienia wstępnego z dnia 2 kwietnia 2013 r. Stąd, w myśl art. 3 ust 3 u.z.g. pracodawca był uprawniony do uzgodnienia treści porozumienia z organizacją reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., z pominięciem (...) Związku Zawodowego. Sąd I instancji wskazał również, że z uwagi na art. 5 ust. 2 u.z.g. pracodawca był zwolniony od obowiązku stosowania indywidualnej procedury konsultacyjnej z art. 38 k.p. Wypowiadając powodowi umowę o pracę, pracodawca nie naruszył też art. 41 k.p., albowiem w myśl art. 5 ust 3 ustawy o zwolnieniach grupowych wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 k.p., jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, jak w przypadku powoda. Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było wadliwe i nastąpiło zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości R. K., zarzucając:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 45 k.p. w zw. z art. 3 ust. 1 u.z.g. poprzez jego niezastosowanie w ustalonym stanie faktycznym i przyjęcie, że wypowiedzenie stosunku pracy powodowi nie odbyło się z naruszeniem prawa, podczas gdy porozumienie dotyczące zwolnień grupowych zawarte między stroną pozwaną a Komisją Zakładową (...) zostało zawarte po upływie przewidzianego w tym przepisie okresie tj. 20 dni od dnia zawiadomienia związków zawodowych o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych, przez co wypowiedzenie umowy o pracę było niedozwolone i naruszało przepisy rozwiązywaniu umów o pracę;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 45 k.p. w zw. z art. 6 ust. 2 u.z.g. przez jego pominięcie w ustalonym stanie faktycznym i przyjęciu, że wypowiedzenie stosunku pracy powodowi nie odbyło się z naruszeniem prawa, podczas gdy złożenie oświadczenia pracownikowi o rozwiązaniu z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy, przez co rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, gdyż miało miejsce przed upływem wskazanego w ustawie terminu;

III. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 2 ust. 3 u.z.g. poprzez przyjęcie, iż kryteria doboru pracowników do zwolnienia w ramach przeprowadzanej procedury zwolnień grupowych były prawidłowe, rzeczywiste i sformułowane w sposób konkretny, podczas gdy wyznaczniki doboru powoda do zwolnienia ograniczały się wyłącznie do wskazania nazbyt ogólnych kryteriów, bez wskazania obiektywnej i prawdziwej przyczyny wyboru osoby powoda do zwolnienia, co w konsekwencji doprowadziło do ułomnego i dotkniętego wadami rozwiązania z powodem umowy o pracę;

IV. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 8 k.p. i art. 18^{3a} k.p. i art. 31 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora poprzez przyjęcie przez Sąd, iż dobór powoda do zwolnień grupowych był oparty na obiektywnych przyczynach, które miały go bezpośrednio nie dotyczyć, podczas gdy jak wskazał Sąd Rejonowy, wybór wytypowanie powoda do rozwiązania z nim stosunku pracy nastąpiło z uwagi na jego pobyt na urlopie bezpłatnym, który wynika z pełnienia przez powoda funkcji posła na Sejm RP, co w konsekwencji stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego, jak i stanowi dyskryminację powoda ze względu na pełnioną przez niego funkcje publiczną;

V. błędną wykładnię, skutkując niezastosowaniem art. 31 ust. 2 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora poprzez przyjęcie, że nie zachodzi konieczność uzyskania uprzedniej zgody Prezydium Sejmu.

Powołując się na powyższe, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz o rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że zarzuty podniesione w apelacji są bezzasadne i nieuzasadnione, gdyż Sąd I instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja R. K. nie zasługiwała na uwzględnienie.

Chybiony był zarzut, iż porozumienie dotyczące zwolnień grupowych zostało zawarte między stroną pozwaną a Komisją Zakładową (...) po upływie terminu, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U z 2003r. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 u.z.g. pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Stosownie do treści art. 2 ust. 3 u.z.g. pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników

do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości. Art. 3 ust. 1 u.z.g. stanowi natomiast, że w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie. Do obliczania wskazanego terminu zastosowanie znajduje art. 111 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Według tego przepisu, jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie – zawiadomienie ostatniej z organizacji funkcjonujących w zakładzie pracy o okolicznościach wskazanych w art. 2 ust. 3 u.z.g. – nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło (por. K. Baran: komentarz do art. 3 i art. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Z niekwestionowanych ustaleń faktycznych wynikało, iż pracodawca zawiadomił działające u niego związki zawodowe o konieczności zastosowania zwolnień grupowych w dniu 20 marca 2013 r. Zawiadomienie to zostało doręczone (...) Związkowi Zawodowemu oraz Komisji Zakładowej (...) w dniu 21 marca 2013r. (k. 91). Termin do zawarcia porozumienia w przedmiocie zwolnień grupowych upływał zatem z dniem 10 kwietnia 2013 r., a więc w dniu, w którym doszło do zawarcia porozumienia między (...) im. W. w L. a Komisją Zakładową (...).

Niezależnie od powyższego Sąd Odwoławczy podziela stanowisko wyrażone w wyroku z dnia z dnia 2 marca 2004 r. w sprawie o sygn. akt I PK 387/03, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że porozumienie w sprawie zasad postępowania przy dokonywaniu zwolnień pracowników nie staje się z tej przyczyny bezskuteczne, że zostało zawarte po upływie 20 dni od zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej o konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn określonych w art. 1 u.z.g. Jakkolwiek bowiem czynność polegająca na zawiadomieniu zakładowej organizacji związkowej o konieczności dokonania zwolnień należy i zależy wyłącznie od pracodawcy, o tyle porozumienia nie może on zawrzeć sam z sobą. Jest to bowiem czynność, która dochodzi do skutku w wyniku wyrażenia woli przez pracodawcę i organizację związkową. Powyższe odpowiada wykładni celowościowej, nakazującej taką interpretację przepisów ustawy, która formalizm w zachowaniu jej postanowień traktuje jako cel mający służyć zawarciu porozumienia pomiędzy negocjującymi stronami. Jeżeli bowiem obie strony podejmą taką autonomiczną decyzję, a w szczególności pracodawca pomimo upływu 20-dniowego terminu nadal prowadzi konsultacje nie korzystając z możliwości wydania regulaminu w trybie określonym w art. 3 ust. 4 ustawy o grupowych zwolnieniach, to nie ma żadnego racjonalnego powodu, aby odmawiać mocy prawnej takiemu porozumieniu (por. E. Maniewska: komentarz do art. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Odnosząc się do zarzutu, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach grupowego zwolnienia zostało złożone powodowi przed upływem 30-tu dni od zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia należało wskazać, iż treść art. 6 u.z.g. nie pozostawia wątpliwości, że ustawodawca wyraźnie rozgranicza warunki dopuszczalności złożenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz jej rozwiązania.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 u.z.g., wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1 (po zawarciu porozumienia pracodawca zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy). Jak wynika natomiast z art. 6 ust. 2 zd. 1 u.z.g. rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia powiatowego urzędu pracy o okolicznościach wskazanych w art. 4 ust. 1. Do obliczania wskazanego terminu zastosowanie znajduje art. 111 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Oznacza to, że aby termin z ust. 2 był zachowany, musi upłynąć co najmniej 32 dni od zdarzeń określonych w tym przepisie. Pierwszy dzień nie podlega bowiem wliczeniu do wymaganego terminu, a rozwiązanie stosunku pracy powinno nastąpić dopiero po

jego upływie (por. K. Jaśkowski: komentarz do art. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Jak wynika z bezspornych ustaleń faktycznych, do zawarcia porozumienia między (...) im. W. w L. a Komisją Zakładową (...) doszło w dniu 10 kwietnia 2013 r., zaś o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia pracodawca zawiadomił Powiatowy Urząd Pracy w L. w dniu 15 kwietnia 2013 r. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia pracodawca doręczył R. K. w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią w dniu 7 maja 2013 r., a więc blisko miesiąc po zawiadomieniu powiatowego urzędu pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących zwolnienia grupowego. Istotne jest również, iż z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wynikało, iż trzymiesięczny termin wypowiedzenia upływał w dniu 30 września 2013 r. W konsekwencji umowa o pracę z R. K. uległa rozwiązaniu po upływie ponad pięciu miesięcy od dnia zawiadomienia powiatowego urzędu pracy o okolicznościach wskazanych w art. 4 ust. 1. W konsekwencji w rozpoznawanej sprawie nie doszło do naruszenia art. 6 ust. 1 oraz ust. 2 zd. 1 u.z.g.

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut powoda, że wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy w ramach przeprowadzanej procedury zwolnień grupowych były nazbyt ogólne. Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała i nieweryfikowalna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., sygn. akt II PK 251/04), czego nie sposób zarzucić oświadczeniu pracodawcy z dnia 6 maja 2013r.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę strona pozwana wskazała, że powód od dnia 14 grudnia 2010 r. przebywa na urlopie bezpłatnym, zaś od ponad dwóch lat nie prowadzi zajęć dydaktycznych. W związku z likwidacją kierunku (...), na którym R. K. prowadził zajęcia oraz Wydziału (...), nie będzie możliwości zapewnienia powodowi pensum. Ponadto, po przeanalizowaniu planów studiów ustalono, że nie ma możliwości przeniesienia powoda do innego wydziału i zapewnienia realizacji zajęć dydaktycznych, zgodnych z kwalifikacjami powoda ze względu na zmniejszenie ogólnej liczby godzin zajęć dydaktycznych o ponad 25000, brak możliwości zaliczenia powoda do minimum kadrowego i ograniczoną dyspozycyjność. W ocenie Sądu Odwoławczego z powyższego jasno wynika, wedle jakich kryteriów powód został wytypowany do zwolnienia. Nie sposób również stwierdzić, iż opisane w oświadczeniu z dnia 6 maja 2013 r. przyczyny rozwiązania stosunku pracy są niezrozumiałe lub na tyle ogólne, iż nie poddają się weryfikacji tym bardziej, że R. K. uczestniczył w dniu 2 kwietnia 2013r. w spotkaniu z pracodawcą, w trakcie którego uzgodniono wstępnie kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Mając na względzie powyższe należało stwierdzić, że treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy została tak sformułowana, że powód wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

Istotne jest również, że wskazując R. K. przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca nawiązał do kryteriów doboru pracownika do zwolnienia zawartych w porozumieniu z dnia 10 kwietnia 2013 r. (k. 31), tj. likwidacja kierunków, likwidacja Wydziału, brak możliwości zaliczenia do minimum kadrowego, brak możliwości zapewnienia odpowiedniej liczby godzin zajęć dydaktycznych w kolejnym roku akademickim w związku ze zmianami w planach studiów, mniejszą liczbą studentów lub zakończeniem prowadzenia określonych zajęć dydaktycznych, brak możliwości zatrudnienia na zajmowanym bądź innym stanowisku.

Jak słusznie wskazywał powód, w sporze o roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, dokonane w trybie unormowań ustawy o zwolnieniach grupowych, sąd nie może

oceniać celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Bada natomiast, czy tak sprecyzowana w pisemnym oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia umowy jest prawdziwa oraz czy zastosowano obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 100/05).

Odnosnie powyższego należało podkreślić, że w postępowaniu pierwszoinstancyjnym powód nie kwestionował faktu prowadzenia przez stronę pozwaną zwolnień grupowych, jak również merytorycznych przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Natomiast podniesione w treści apelacji twierdzenie, że wskazane w oświadczeniu z dnia 6 maja 2013 r. przyczyny wypowiedzenia umowy nie były obiektywne oraz rzeczywiste, nie zostało poparte żadnymi dowodami. W szczególności powód nie wykazał, że do rozwiązania z nim stosunku pracy doszło z uwagi na jego pobyt na urlopie bezpłatnym w związku z pełnieniem funkcji posła na Sejm RP. Co istotne, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, oprócz faktu przebywania na urlopie bezpłatnym oraz braku dyspozycyjności pracodawca wskazał szereg innych przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z R. K.. Wskazać należy również, iż w wyroku z 23 stycznia 2001 r., sygn. akt I PKN 191/00, Sąd Najwyższy zaakceptował - jako zgodne z zasadami współżycia społecznego - przyjęcie przez pracodawcę jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia ich dyspozycyjności, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym, gdy przeciwieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego, rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem przebywającym na długotrwałym urlopie bezpłatnym, którego stanowisko pracy zlikwidowano bez możliwości zapewnienia mu innego miejsca pracy nie stanowi również przejawu dyskryminacji ze względu na pełnioną funkcję publiczną.

Sąd Odwoławczy miał również na uwadze, iż art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (tekst jedn. Dz. U z 2011 r. Nr 7, poz. 29) przewiduje, że rozwiązanie stosunku pracy z posłem lub senatorem, z wyjątkiem stosunku pracy z wyboru, oraz zmiana warunków jego pracy lub płacy w ciągu dwóch lat po wygaśnięciu mandatu może nastąpić tylko za zgodą Prezydium Sejmu lub Prezydium Senatu. Jak słusznie wskazywała jednak strona pozwana, szczególna ochrona stosunku pracy parlamentarzystów zostaje zniesiona w razie dokonywania zwolnień grupowych lub indywidualnych w trybie ustawy szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2010 r. w sprawie o sygn. akt II PK 21/10 jednoznacznie stwierdził, iż w razie grupowych zwolnień pracodawca może wypowiedzieć definitywnie umowę o pracę pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie z mocy odrębnego przepisu, niewymienionemu w art. 5 ust 5 u.z.g., choćby nie nastąpiło ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy. Również w doktrynie wyrażono pogląd, że artykuł 5 ust. 1 u.z.g. zawęża normatywne gwarancje stabilizacji stosunku pracy, uchyla on bowiem nie tylko stosowanie art. 38 i 41 k.p., ale również wszelkich przepisów odrębnych - normy kodeksowe, jak i pozakodeksowe - dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy. Oznacza to, że w ramach zwolnień grupowych mechanizmy trwałości stosunku pracy nie mają zastosowania wobec posłów i senatorów (por. K. W. Baran: Komentarz do art.5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). W konsekwencji, w tych wypadkach pracodawca nie musi również zwracać się do Prezydium Sejmu o zgodę na wypowiedzenia umowy o pracę deputowanemu (por. K. Grajewski, J. Stelina: Szczególnie uprawnienia pracownicze posłów i senatorów, artykuł, Prz. Sejm. 2005.1.27).

Jakkolwiek w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 lutego 2002r. w sprawie V CKN 748/00 Sąd Najwyższy zawarł stwierdzenie, iż w okresie kadencji trwałość stosunku pracy (stosunku spółdzielczego) korzystającego z urlopu bezpłatnego posła i senatora podlega wyłącznie regułom ustanowionym w ustawie o wykonywaniu mandatu posła i senatora. Istotne jest jednak, iż powyższe rozstrzygnięcie zapadło przed dniem wejścia w życie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Co więcej, istota rozpoznawanej sprawy dotyczyła ustalenia, czy urlop, z którego członek spółdzielni korzystał w związku

z piastowaniem mandatu poselskiego, zwalniał go tylko od obowiązku świadczenia pracy, czy też od spełniania obowiązków członka spółdzielni. Powyższy judykant nie znajdował zatem zastosowania w realiach niniejszej sprawy.

Zważyć należy również, iż powoływany w apelacji wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 15 kwietnia 2010 r. w sprawie o sygn. akt II UK 304/09 dotyczył rozstrzygnięcia wątpliwości, czy okres pobierania przez posła lub senatora uposażenia jest również zaliczany do stażu pracy, od którego zależą także uprawnienia szczególne, uzależnione od zatrudnienia w określonym zawodzie, branży lub zakładzie pracy. Orzeczenie to nie wykazuje jakichkolwiek powiązań przedmiotowych z rozpoznawaną sprawą.

Znamienna jest również treść art. 5 ust 3 u.z.g., zgodnie z którym wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 k.p., jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyjąć należy, iż wskazany przepis dotyczy każdego urlopu, a więc również urlopu bezpłatnego (por. K. Jaśkowski: Komentarz do art. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). W konsekwencji również z tej przyczyny dopuszczalne było rozwiązanie stosunku pracy z R. K., który przebywał na urlopie bezpłatnym od 14 grudnia 2010 r.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym Sąd Okręgowy wydał na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, zasądając od strony powodowej na rzecz pozwanego kwotę 60,00 zł tytułem zastępstwa procesowego.