

Sygn. akt IV P 102/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2013r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku - Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Ławnicy M. T., Z. B.

Protokolant Damian Szabunio

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2013r. w Kłodzku

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko(...)w K.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

powództwo oddała.

Sygn. akt IV P 102/13

UZASADNIENIE

Powódka M. B. domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Ponadto powódka wniosła o zasądzenie kwoty 47 336 000 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że u strony pozwanej była zatrudniona jako nauczyciel od dnia 1.03.2004r, przy czym na podstawie mianowania od dnia 1.09 2011 r. Powódka wskazała, że była nauczycielem wychowania fizycznego zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin za wynagrodzeniem miesięcznym po 2550 złotych brutto, plus dodatek stażowy 8% i dodatek za wychowawstwo w kwocie 140 zł .

Powódka od dnia 20 marca 2012 roku należy do (...). W związku z tym od dnia 3 kwietnia 2012 roku stosunek pracy powódki został objęty szczególną ochroną na podstawie art. 32 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych.

W dniu 23 maja 2012 roku strona pozwana wręczyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy na podstawie art. 20 ust.1 pkt. 2 ustawy z dnia 26.01.1982r- Karta Nauczyciela (Dz. U. z Nr 97, poz. 674 ze zm.).

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał zmiany organizacyjne w roku szkolnym 2012/2013 spowodowane zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiającymi dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze godzin na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Pozwany pracodawca wystąpił do Zarządu Związku Zawodowego z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Zarząd organizacji związkowej zgłosił zastrzeżenia do zamierzonego wypowiedzenia stosunku pracy z powódką i stwierdził, że wypowiedzenie byłoby wadliwe w związku z ochroną związkową przysługującą powódce.

Powódka podkreśliła, że zgodnie z art. 32 ust.1 i 2 ww. ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym

uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, jak również zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa powyżej - z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Według powódki, pracodawca naruszył powołany przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Dodatkowo powódka podała, że jest nauczycielem z 8 letnim stażem w (...)w K.. Nigdy do pracy powódki nie było zastrzeżeń, a wręcz przeciwnie, jej praca była oceniana bardzo dobrze. Powódka otrzymała w czasie pracy dwie Nagrody Dyrektora za szczególne osiągnięcia sportowe dla szkoły, jak również otrzymała ocenę pracy pedagogicznej w stopniu wyróżniającym.

Zdaniem powódki, najważniejszym z kryteriów do zwolnienia był staż pracy, a w zatrudnieniu pozostaje dwóch nauczycieli z niższym stażem od powódki.

Strona pozwana (...)w K. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że w szkole jest zatrudnionych na podstawie mianowania 6 nauczycieli wychowania fizycznego w pełnym wymiarze godzin (1 dyplomowany, 5 mianowanych). Wszyscy nauczycieli są chronieni (5 nauczycieli ma ochronę związkową, 1 - jako społeczny inspektor pracy).

Z przyczyn organizacyjnych spowodowanych zmniejszeniem liczby oddziałów, pozwany nie może zapewnić zatrudnienia wszystkim nauczycielom na stanowisku wychowania fizycznego, dlatego dwoje z nich otrzymało wypowiedzenie stosunku pracy m.in. powódka.

W związku z zaistniałą sytuacją kadrową (wszyscy nauczycieli wychowania fizycznego podlegają ochronie) decyzja o zwolnieniu powódki została podjęta na podstawie opracowanych kryteriów zwolnień nauczycieli w (...)w K., które zostały przedstawione nauczycielom na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 26.10.2011 r.

Wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego mają porównywalne kwalifikacje zawodowe i ten sam stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, oprócz jednego nauczyciela, który legitymuje się wyższym stopniem awansu zawodowego. Jednym z kolejnych kryteriów zwolnień jest okres zatrudnienia na zajmowanym stanowisku, dwóch nauczycieli posiada niższy staż pracy na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego w liceum niż powódka, przy czym jeden z tych nauczycieli otrzymał wypowiedzenie stosunku pracy, a drugi nauczyciel z tytułu pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy oraz gorszej sytuacji materialnej (żona nie pracuje, 2 dzieci) nie został zwolniony.

Strona pozwana wskazała nadto, że powódka zapisała się do (...)w dniu 03.04.2012 r. po wypisaniu się z organizacji związkowej (...), wiedząc o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy. W tym czasie były przeprowadzane rozmowy z nauczycielami w sprawie zwolnień oraz był opracowywany projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013. Ochronę związku zawodowego otrzymały trzy osoby, (w tym powódka), które są nauczycielkami wychowania fizycznego w (...), w K.. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej i zatwierdzeniu arkusza organizacyjnego przez Starostwo Powiatowe w K. powódka otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy.

Strona pozwana podniosła, że zdawała sobie sprawę, iż naruszyła przepis art.32 ustawy o związkach zawodowych, ale w przypadku wymuszonej redukcji zatrudnienia z powodu zmian organizacyjnych i braku możliwości innego rozwiązania prawnego, stosując opracowane kryteria zwolnień nauczycieli oraz nie naruszając zasady równego traktowania pracowników, dokonała uzasadnionego wyboru nauczyciela do zwolnienia.

Wyrokiem z dnia 30 października 2012 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w K. przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 5 717,52 zł tytułem wynagrodzenia za pozostawanie bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.

Wyrokiem z dnia 25 lutego 2013 r. Sądu Okręgowego -Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ś. uchylono wyrok Sądu Pracy w K. z dnia 30 10 2012 r. i sprawę przekazano do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji,

polecając przede wszystkim ustalenie okoliczności związanych z nabyciem przez powódkę szczególnej ochrony stosunku pracy z racji pełnienia funkcji związkowej w kontekście przebiegu planowanych zmian organizacyjnych w szkole w celu określenia, czy w postępowaniu powódki należy dopatrzeć się zachowania odpowiadającego nadużyciu prawa z art. 8 k.p., a także ustalenia, czy przyjęte kryteria uzasadniają zajęte przez stronę pozwaną stanowisko co do wyboru pracowników zwolnionych z pracy.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy powódka wniosła o przywrócenie do pracy i zasądzenie ostatecznie kwoty 47 336 000 zł tytułem wynagrodzenia za pozostawania bez pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka M. B. jest zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 03 2004 r. , od 1 09 2011 r. jako nauczyciel mianowany , na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego.

Powódka była zatrudniona;

- 1) od 01.03.2004 r. do 18.07.2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony,
- 2) od 01.09.2004 r. do 31.08.2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony,
- 3) od 01.09.2005 r. do 31.08.2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony,
- 4) od 01.09.2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ,
- 5) od 01.09.2011 r. -zatrudnienie na podstawie mianowania.

(dowód : akta osobowe powódki)

W październiku 2011 r. dyrektor strony pozwanej powiadomił nauczycieli, że w następnym roku szkolnym będą konieczne zwolnienia z pracy w związku z redukcją etatów, co dotyczy miało także grupy nauczycieli wychowania fizycznego.

(dowód : zeznania świadków M. K. (1), B. C. (2), zeznania stron)

Powódka należała do (...). Po uzyskaniu informacji o zamierzonej redukcji zatrudnienia w grupie nauczycieli wychowania fizycznego i uzyskaniu ochrony stosunku pracy przez pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego powódka oraz dwie inne nauczycielki w.f. M. K. (1) i B. C. (2) postanowiły utworzyć organizację związkową zapewniającą ochronę stosunku pracy.

Uchwałą nr 3/2012 z dnia 20 marca 2012 r. Zebrania Założycielskiego (...)w K. przyznano ochronę na okres kadencji od 3 04 2012 r. do 2 04 2016 r. zarządowi organizacji M. K.Przewodniczącej, B. C. (2) - wiceprzewodniczącej i powódce jako sekretarzowi.

W dniu 3 kwietnia 2012 r. została zarejestrowana (...)nr 28/2012 (...) w K..

Pismem z dnia 16 04 2012 r. (...)nr 28/2012 w K. przekazała stronie pozwanej informację o liczbie członków , która wynosiła 14 osób, w tym 9 zatrudnionych u strony pozwanej.

(dowód : poświadczenie rejestracji k 8 , uchwała nr 3/2012 Zebrania Założycielskiego (...)w K. z dnia 20 03 2012 r. k 9, informacja z dnia 14 09 2012 r. k 41, pismo organizacji związkowej k 41, zeznania świadków M. K. , B. C., zeznania powódki)

Pismem z dnia 17 05 2012 r. (...)nr 28/2012 r. w K. (...) powiadomiła stronę pozwaną, że zgłasza zastrzeżenia do zamierzonego rozwiązania umowy o pracę z powódką, gdyż wypowiedzenie stosunku pracy z powódką byłoby sprzeczne z art. 32 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

(dowód : pismo organizacji związkowej do strony pozwanej k 10)

W chwili rozwiązywania stosunku pracy z powódką strona pozwana zatrudniała 6 nauczycieli wychowania fizycznego ;

1/ P. A. ukończył (...) we W., mgr wychowania fizycznego, trener II klasy w piłce nożnej, ukończył studia podyplomowe zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy, nauczyciel mianowany , staż pracy w LO i pedagogiczny 6 lat , żonaty dwoje dzieci, pełni funkcje społecznego inspektora pracy

2/ B. C. (2) - ukończyła (...) we W., mgr wychowania fizycznego, trener II klasy tenisa, nauczyciel mianowany , staż pracy w LO i pedagogiczny 13 lat , mężatka, wyróżniająca ocena pracy

3/ M. K. (1) - ukończyła (...) we W., mgr wychowania fizycznego, instruktor piłka siatkowa, nauczyciel dyplomowany, staż pracy w LO 13 lat i 6 miesięcy, staż pedagogiczny 17 lat , mężatka, 4 dzieci, studia podyplomowe rewalidacja, uprawnienia pedagoga specjalnego do nauczania i terapii dzieci z upośledzeniem umysłowym oraz innymi utrudnieniami w rozwoju

4/ C. R. - ukończył (...) we W., mgr wychowania fizycznego, trener II klasy koszykówki, nauczyciel mianowany , staż pracy w LO i pedagogiczny 8 lat , samotny, ochrona związkowa,

5/ J. Ż. - ukończył (...) we W., mgr wychowania fizycznego, specjalizacja nauczycielska, instruktor nordic walking, nauczyciel mianowany , staż pracy w LO 15 lat i pedagogiczny 15 lat i 9 miesięcy , żonaty , 1 dziecko , ochrona związkowa

Powódka ukończyła (...) , jest mgr wychowania fizycznego i fizjoterapii, ma uprawnienia do prowadzenia zajęć korekcyjno-kompensacyjnych, jest trenerem II klasy w piłce siatkowej, ukończyła studia podyplomowe w zakresie odnowy biologicznej

(dowód : zestawienie nauczycieli wychowania fizycznego k 20 -21)

Strona pozwana przyjęła następujące kryteria zwolnień nauczycieli

1. Rodzaj umowy o pracę (kolejność do zwolnienia: umowa na czas określony, na czas nieokreślony, poprzez mianowanie).
2. Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela konkretnego przedmiotu w przypadku posiadania pełnych kwalifikacji do nauczania danego przedmiotu bierze się pod uwagę najniższy poziom wykształcenia np. w pierwszej kolejności wypowiedzenie otrzyma osoba z tytułem licencjata przed osobą z tytułem magistra).
3. Stopień awansu zawodowego (wypowiedzenie najpierw otrzyma. nauczyciel stażysta, w następnej kolejności kontraktowy, mianowany i na końcu dyplomowany
4. Ocena pracy (nie tylko formalna ocena, ale także ewentualne skargi ze strony uczniów, rodziców i innych pracowników szkoły udokumentowane na piśmie) zaangażowanie w pracę szkoły, osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze
5. okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela konkretnego przedmiotu.
6. Dyscyplina pracy, dyspozycyjność doskonalenie zawodowe,
7. Długotrwałe dezorganizujące pracę szkoły nieobecności

nauczyciela w pracy (interes socjalny nie może stać w sprzeczności z interesem szkoły i dobrem uczniów

8. Sytuacja życiowa.

Uzeregowanie kryteriów nie oznaczało zróżnicowania wagi kryteriów.

(dowód : kryteria zwolnień nauczycieli k 22, zeznania świadka M. S., zeznania strony pozwanej)

W pozwanej szkole działa 5 organizacji związków zawodowych ; (...) który liczy 15 osób, w tym 9 pracowników z (...), (...)która liczy 15 członków (pracownicy szkoły) , (...)liczy 10 członków, w tym 2 pracowników szkoły, (...) Z. ma 151 członków (pracowników ze szkoły jest 9) , (...)powstała 03.04.2012r. Liczba członków (...)wynosi 14 u wszystkich pracodawców objętych działaniem organizacji, w tym 7 będących pracownikami strony pozwanej. Informację o liczbie członków organizacji (...). (...)działa w sześciu zakładach pracy. Są to zakłady: (...), (...) K., (...) w K., (...)w B.-P. oraz firma (...) w J..

(dowód : zeznania świadków M. S. (2), M. K. (1))

Przewidywany na rok szkolny 2012/2013 stan zatrudnienia wynosił 44,91 etatów pedagogicznych i 12,25 etatu administracji i obsługi. Na stanowiskach kierowniczych stale zatrudniano 2 osoby.

(dowód : arkusz organizacyjny , aneks do arkusza organizacyjnego)

W dniu 23 05 2012 r. strona pozwana wypowiedziała na podstawie art.20 ust. 1 pkt.2 ustawy z dnia 26.01.1982 r. -Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz.674 ze zm.) stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania z powódką z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31.08.2012 r. w związku ze zmianami organizacyjnymi w roku szkolnym 2012/2013 spowodowanymi zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiającymi dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze godzin na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego,

Jednocześnie na podstawie art.20 ust.2 - Karty Nauczyciela przyznano powódce odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Pouczono też powódkę, że w terminie do 30 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia stosunku pracy może złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, który trwałby od 1.09.2012 r. do 28.02.2013 r. i skutkowałby wygaśnięciem stosunku pracy z mocy prawa. W przypadku złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny wypowiedzenie stosunku pracy stanie się bezskuteczne, natomiast niezłożenie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny w powyżej wskazanym terminie, skutkować będzie rozwiązaniem stosunku pracy.

(dowód : pismo o wypowiedzeniu stosunku pracy z powódką k 7)

Średnie wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 2 858,76 zł brutto .

(dowód : zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powódki k 52)

W toku procesu uległa zmianie nazwa strony pozwanej i od 1 09 2013 r. strona pozwana nosi nazwę (...)im. (...) w K..

(dowód : pismo strony pozwanej k 139)

Sąd zważył :

Zgodnie z treścią art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.) Dyrektor szkoły w razie m.in. częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny.

Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1 art. 20 Karty Nauczyciela, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

O zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia.

Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa. Wygaśnięcie stosunku pracy powoduje dla nauczyciela skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zakresie świadczeń przedemerytalnych.

Dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. Odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy.

Przepis art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. 2001.79.854 z późn. zm.) przewiduje, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może m.in. 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,

Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 24125a Kodeksu pracy, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1 art. 32 ustawy, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z ust. 4 art. 32 ustawy.

Zarząd zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 3 omawianego artykułu, zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo:

- 1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków,
- 2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków,
- 3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków,

4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków,

5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.

Ochrona przewidziana w ust. 1 art. 32 ustawy, w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust. 3 i 4, przysługuje jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji.

Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem pracownikom imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.

Zgodnie z art. 34 ustawy o związkach zawodowych przepisy art. 251-331 stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 341 i 342.

Przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 251 ust. 1, oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji.

Według art. 342 ustawy o związkach zawodowych Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 24125a Kodeksu pracy, może wskazać pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1:

1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 lub

2) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 w jednym zakładzie pracy wskazanym przez tę organizację spośród zakładów pracy objętych jej działaniem, w którym ta organizacja zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 24125a Kodeksu pracy, powiększonej o liczbę pozostałych zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, w których jest zatrudnionych co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.

W przypadku gdy międzyzakładowa organizacja związkowa w żadnym zakładzie pracy z objętych jej działaniem nie zrzesza liczby pracowników wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 24125a Kodeksu pracy, liczba pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.

Z przedstawionych przepisów ustawy o związkach zawodowych wynika, że międzyzakładowym organizacjom związkowym przysługują uprawnienia zakładowych organizacji związkowych.

Warunkiem posiadania uprawnień zakładowej organizacji związkowej jest zrzeszanie - zgodnie z art. 251 u.z.z. - co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6 pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

Przy ustalaniu liczby członków organizacji międzyzakładowej, o której mowa w art. 251 u.z.z., uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji.

Międzyzakładowe organizacje związkowe mogą zatem wykonywać uprawnienia zakładowych organizacji związkowych u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem, przy czym za pracodawcę objętego działaniem danej

międzyzakładowej organizacji związkowej należy uznać takiego, którego przynajmniej jeden pracownik jest zrzeszony w tej organizacji.

Międzyzakładowej organizacji związkowej przysługują analogiczne prawa i obowiązki jak zakładowej organizacji związkowej działającej u danego pracodawcy. Posiada ona taki status, choćby miała tylko jednego członka zatrudnionego u danego pracodawcy. Z tego też względu uprawniona jest między innymi do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (przed rozwiązaniem stosunku pracy z członkiem takiego związku lub z pracownikiem, który korzysta z jego ochrony, wymagany jest stosowny tryb konsultacji lub uzyskania zgody). Stosując ten przepis (art. 34 ust. 2) w praktyce orzeczniczej część sądów przyjmowała, że skoro międzyzakładowa organizacja związkowa liczy ponad 10 członków, to spełnione są przewidziane w art. 251 ustawy o związkach zawodowych

wymagania co do liczby członków niezbędnej do korzystania przez działacza tej organizacji z ochrony trwałości stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ustawy.

Jak jednak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 6 października 2011 r., III PK 17/11 (OSNP 2012/21-22/257) , to rozumowanie jest nieprawidłowe, gdyż nie uwzględnia zastrzeżenia o stosowaniu art. 342 ustawy o związkach zawodowych , który jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 34 ust. 2.

Wprowadza on odmienny sposób ustalania liczebności członków międzyzakładowej organizacji związkowej niż art. 34 ust. 2. Sposób ten ma zastosowanie tylko w odniesieniu do jednego uprawnienia tej organizacji, to jest właśnie korzystania przez jej działaczy ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Przepis art. 342 ustawy przewiduje dwie regulacje dotyczące ustalania liczebności organizacji międzyzakładowej, która jest wymagana do objęcia jej działaczy ochroną. Pierwsza z nich (ust. 1) dotyczy organizacji, która co najmniej w jednym zakładzie pracy spełnia wymagania do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 24125a k.p.

Z art. 342 ust. 1 u.z.z. wynika, iż organizacja międzyzakładowa, która co najmniej u jednego pracodawcy zrzesza liczbę pracowników uprawniającą do nadania jej statusu reprezentatywności w rozumieniu art. 24125a k.p., może wskazać liczbę pracowników podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie trzech kryteriów. Po pierwsze można zastosować kryterium parytetowe (art. 32 ust. 3 u.z.z.), uwzględniając liczbę członków kadry kierowniczej wszystkich pracodawców, u których działa. Po drugie może określić liczbę osób chronionych proporcjonalnie do ilości wszystkich swoich członków na zasadzie art. 32 ust. 4 ustawy.

Po trzecie, co wynika z art. 342 ust. 1 pkt 2 u.z.z., może zastosować kryterium parytetowe lub proporcjonalne, uwzględniając tylko jednego z pracodawców i dodać do tego po jednym pracowniku szczególnie chronionym za każdego pracodawcę, u którego także działa i u którego zrzesza powyżej 10 pracowników.

Natomiast do pozostałych międzyzakładowych organizacji związkowych stosuje się art. 342 ust. 2 stanowiący, że liczba pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.

W ocenie Sądu Najwyższego, zawartej w wyroku III PK 17/11, z tego przepisu wynika wprost, że jeżeli w żadnym zakładzie pracy objętym działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej liczba jej członków nie wynosi co najmniej 10 pracowników, to żaden z działaczy tej organizacji nie korzysta z ochrony wynikającej z art. 32.

Natomiast spełnienie tego warunku choćby w jednym zakładzie pracy powoduje objęcie ochroną pracownika imiennie wskazanego przez zarząd (art. 32 ust. 6 u.z.z.) lub przewodniczącego zarządu (art. 32 ust. 8 u.z.z.), przy czym nie ma wymagania, aby chroniony pracownik był zatrudniony właśnie w tym zakładzie, w którym związek zrzesza co najmniej 10 pracowników.

Przepis art. 34 2 ustawy o związkach zawodowych jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 34 ust. 2. Wprowadza on odmienny sposób ustalania liczebności członków międzyzakładowej organizacji związkowej niż art. 34 ust. 2.

Sposób ten ma zastosowanie tylko w odniesieniu do jednego uprawnienia tej organizacji, to jest korzystania przez jej działaczy ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Z uwagi na liczbę członków związku, do którego zapisała się powódka można uznać, że na terenie strony pozwanej była to organizacja reprezentatywna w rozumieniu art. 241 25a § 1 k.p., który stanowi, że reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241 25a § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Biorąc pod uwagę stan zatrudnienia (około 56 pracowników) organizacja powódki jest reprezentatywna w rozumieniu powołanych przepisów, ale ilość pracowników objętych ochroną nie mogła przekroczyć maksymalnie dwóch osób.

Nie sposób traktować uchwały 20 03 2012 r. jako uchwały komitetu założycielskiego, tym bardziej, że taka ochrona jest czasowa przez okres 6 miesięcy. Przepis art. 342 k.p. nie pozwala na zastosowanie art. 32 ust. 7, a jedynie 32 ust. 3 lub 4. Liczba chronionych pracowników jest więc mniejsza i nie obejmuje powódki.

W myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004, nr 6, s. 34 celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu jego funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji związkowej.

Ochrona działacza związkowego dotyczy zakazu wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę oraz jednostronnej zmiany warunków umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) bez uzyskania uprzedniej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Decyzja zarządu wymaga formy uchwały. Zarząd podejmując w tym zakresie uchwałę, winien wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności, w tym także dobro zakładu pracy. Nie może zatem pominąć przyczyn wskazanych przez pracodawcę i arbitralnie odmówić wyrażenia zgody, gdyż w takich okolicznościach stanowiłoby to nadużycie prawa i nie podlegałoby tym samym ochronie.

W wyroku z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97 (OSNP 1997/21/416, OSP 1998/1/15) Sąd Najwyższy podkreślił, że utworzenie związku zawodowego w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pracowników, którzy wskutek restrukturyzacji pracodawcy otrzymali wypowiedzenie umów o pracę jest nadużyciem wolności związkowej i prowadzi do oceny, że roszczenie pracownika żądającego przywrócenia do pracy, który w ten sposób uzyskał szczególną ochronę z art. 32 u.z.z., jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie podlega ochronie.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 509/98 (OSNP 2000/4/133, M.Prawn. 2000/4/254) stwierdzono, że objęcie pracownika szczególną ochroną związkową wyłącznie w celu ochrony przed dokonaniem już wypowiedzeniem umowy o pracę pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania tej funkcji.

W doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prawu działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie można przypisywać charakteru bezwzględnie. Roszczenie restytucyjne lub odszkodowawcze, z którego korzysta działacz zwolniony wbrew dyspozycji art. 32 ust. 1 u.z.z., nie może być uwzględniane automatycznie, bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, przede wszystkim przyczyn zwolnienia. Celem normy wyrażonej w art. 32 ust. 1 u.z.z. nie jest bowiem uniemożliwienie rozwiązania stosunku pracy samo w sobie.

Sąd Najwyższy akcentuje funkcjonalną stronę ochrony działaczy związkowych. Celem tej ochrony jest wyłącznie zagwarantowanie reprezentantowi związku niezależności w wypełnianiu funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle.

Dlatego też działalność związkowa nie może być pretekstem do nieusprawiedliwionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji związkowych. Poszukiwanie ochrony w okresie zamierzonego i wiadomego pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, ze względu na sekwencję zdarzeń, może decydować o skuteczności powołania się przez pracownika na przepis art. 32 u.z.z.

Odmowa wyrażenia zgody przez właściwy organ organizacji związkowej, w sytuacji gdy zachowanie pracownika, którego taka zgoda ma dotyczyć, w sposób oczywisty uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn zawinionych przez pracownika, również będzie rozpatrywana jako nadużycie prawa.

W wyroku z dnia 3 października 2008 r., II PK 53/08 (OSNP 2010/5-6/60) Sąd Najwyższy wskazał, że prawo związku zawodowego do ochrony pracownika przed zwolnieniem nie może być realizowane w sposób, który stanowi nadużycie wolności związkowej. Nadużyciem wolności związkowej w kontekście ochrony trwałości stosunku pracy będzie, po pierwsze, utworzenie lub utrzymywanie związku zawodowego wyłącznie w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez jego członków. Może to dotyczyć zarówno chęci pozyskania ochrony na przyszłość, jak i na potrzeby przerwania już rozpoczętego okresu wypowiedzenia. Po drugie, nadużyciem prawa będzie niewyrażenie zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z chronionym działaczem związkowym w sytuacji, gdy jego zwolnienie jest obiektywnie uzasadnione.

Takie zachowanie organu związkowego byłoby wykonywaniem prawa niepodlegającym ochronie zgodnie z art. 8 k.p.

Jeśli przyczyny rozwiązania stosunku pracy byłyby uzasadnione, zarówno zachowanie organizacji związkowej niewyrażającej zgody na zwolnienie, jak i działacza żądającego przywrócenia do pracy lub odszkodowania trzeba by uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa ochrony trwałości stosunku pracy. Szczególnie jaskrawo ten problem jawi się w sytuacji orzekania przez zarząd w sprawie członków zarządu, czyli przyznawania ochrony samemu sobie.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r. (II PK 208/12) wyjaśniono, że " Wybór pracownika do zarządu związku zawodowego po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do jego zwolnienia nie prowadzi wprost do nadużycia prawa. Może się tak stać, gdy utworzenie organizacji związkowej lub wybór pracownika do niej nastąpił wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed dokonaniem już wypowiedzeniem - (G.Prawna 2013/103/9)

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r. (III PK 52/11 OSNP 2013/3-4/34) wyrażono pogląd, iż " -

1. Dla objęcia wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych ochroną stosunku pracy pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej, lecz niebędącego członkiem jej zarządu wystarczające jest imienne wskazanie tegoż pracownika w uchwale zarządu, jeśli jednocześnie uchwała ta zawiera upoważnienie dla tegoż pracownika do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

2. Wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy - w razie spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela - może być zakwestionowany przez sąd jedynie w przypadku oceny, że był on dowolny lub dyskryminujący.

3. Stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być ograniczane tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika. Brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy nie daje więc bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego reprezentantem związku".

W orzecnictwie Sądu Najwyższego występowały także przypadki rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika, gdzie zaakceptowano możliwość nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy ze względu na jego sprzeczność z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Przykładowo w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07 (LEX nr 470023) Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być ograniczane tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracownika. Przyjęcie, że klauzula z art. 8 k.p. może mieć zastosowanie tylko w sytuacji, w której można by stwierdzić, że powód w sposób ciężki naruszył obowiązki pracownicze stanowiłoby nieuzasadnione zawężenie stosowania tej klauzuli. Nie jest ono warunkowane aż ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracownika. Jej stosowanie wynika z niemożności czynienia ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Użytek taki nie jest uważany za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Takie też znaczenie tej klauzuli generalnej potwierdził Trybunał Konstytucyjny na tle sprawy również dotyczącej ochrony stosunku pracy. Prócz zgodności art. 8 k.p. z Konstytucją Trybunał stwierdził, że przy występowaniu określonej w nim sprzeczności każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006, nr 9, poz. 125; podobnie w odniesieniu do art. 5 k.c. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99, OTK 2000, nr 7, poz. 254).

Stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być zatem ograniczane tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika. Brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy nie daje więc bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego reprezentantem związku. Działalność związkowa nie może przeto być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy członkami związku zawodowego nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004, nr 6, s. 34; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376).

W orzecnictwie zdaje się przeważać stanowisko, które ochrony z art. 32 ustawy związkowej nie przyjmuje jako absolutnie bezwzględnej i które w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności sprawy pozwala nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie na pracy na podstawie art. 8 k.p., nie tylko, gdy zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również w razie rozwiązania za wypowiedzeniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88).

Z zebranego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego wynika niezbiecie, że powódka uzyskała ochronę stosunku pracy z racji pełnienia funkcji w związku zawodowym w taki sposób, że jej postępowanie związane z wykorzystaniem ochrony z art. 32 ustawy o związkach zawodowych należy ocenić jako nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Podobnie należy oceniać postępowanie statutowego organu związku zawodowego jako nadużycie wolności związkowej.

Błędnie pełnomocnik powódki utrzymywał, że oddalenie roszczenia pracownika podlegającego szczególnej ochronie narusza prawo i może mieć miejsce w wyjątkowych sytuacjach i tylko w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Także w sytuacji wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika jest możliwe uznanie, że w konkretnych okolicznościach sprawy powołanie się na ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie będzie wykonywaniem prawa, lecz jego nadużyciem w rozumieniu art. 8 k.p.

W tym kontekście nie ma znaczenia, że powódka nie tylko, że nie dopuściła się naruszenia prawa ani obowiązków pracowniczych, ale nawet to, że ocena jej pracy była wyróżniająca.

Związek zawodowy powstał w pełni legalnie, ale cel powstania organizacji związkowej był nie do ukrycia. Organizacja ta powstała dla zapewnienia ochrony stosunku pracy nauczycielek wychowania fizycznego zatrudnianych przez stronę pozwaną.

Nie ma tu znaczenia okoliczność, że arkusz organizacyjny powstał po powołaniu do życia nowej organizacji związkowej.

Dyrektor strony pozwanej jednoznacznie zeznała, że - "Powódka zdała sobie sprawę z możliwości zwolnienia w marcu 2012r., kiedy wszyscy pozostali mężczyźni ucący w-fu mieli ochronę - patrz. zeznania dyr. B. C. (4) k 144.

Powódka, jak i pozostali nauczyciele wychowania fizycznego, wiedziała o tym, że w następnym roku szkolnym nastąpi redukcja zatrudnienia w grupie nauczycieli wychowania fizycznego.

Wiedziała też, że pozostali nauczyciele korzystają z ochrony stosunku pracy, bądź z racji przynależności do związku zawodowego, czy też z tytułu pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy.

W tej sytuacji powódka oraz pozostałe dwie nauczycielki w-f, będące dotychczas członkami (...), postanowiły wystąpić z tego związku i utworzyć na terenie szkoły nową organizację związkową, która dawałaby im przywilej ochrony stosunku pracy przed jego rozwiązaniem.

Obrazowo opisała to świadek B. C. (2) - "Myślę że jakieś rozmowy były wcześniej o jej zwolnieniu, w szkole wszyscy mieli świadomość, że w szkole jest za mało etatów, a za dużo pracowników. Sytuacja tak trwa już od jakiegoś czasu i jest związana z niżem demograficznym. Trudno wskazać datę, ale myślę że wiadomo to od roku 2011/2012r. Była przeprowadzona rozmowa dyrekcji ze wszystkimi nauczycielami wychowania fizycznego, że może taka sytuacja wyniknąć, że będą zwolnienia. Było to w styczniu 2012r. Rozmowa była formalna i ogólna, że jest niż demograficzny i nie wiadomo jak starostwo rozdzieli przydział klas i że musimy się z tym liczyć że jakaś osoba będzie zwolniona"- patrz zeznania świadka B. C. k 143.

Powódka w swoich zeznaniach podała wprost - "Wypisaliśmy się z związku(...)bo dochodziły nas słuchy że panowie nauczyciele coś kombinują. Mówili że są bezpieczni. Dochodziły nas słuchy że oni są bezpieczni i słyszeliśmy o tym" - patrz zeznania powódki k 145. Realna obawa zwolnienia z pracy istniała zatem już od początku roku szkolnego 2011/12 , a chwila zatwierdzenia arkusza organizacyjnego nie ma w tym kontekście znaczenia .

Dlatego też nowa organizacja związkowa jeszcze przed swoją rejestracją podjęła uchwałę o ochronie stosunku pracy wszystkich trzech nauczycielek w-f, w tym także powódki. Uchwała ta objęła ochroną właśnie nauczycielki , co do których było możliwe rozwiązanie stosunku pracy. Jedynym i wyłącznym celem szybkiego powołania do życia nowej struktury związkowej była konieczność zapewnienia m.in. powódce ochrony stosunku pracy.

Uchwała o wskazaniu pracowników podlegających ochronie została podjęta już na założycielskim spotkaniu nowego związku, przed formalnym zaistnieniem tej organizacji związkowej i jej rejestracją.

W sytuacji stworzonej przez powódkę i inne nauczycielki wychowania fizycznego strona pozwana w tej grupie nauczycieli miała wszystkich nauczycieli korzystających z ochrony prawnej stosunku pracy.

W ocenie Sądu, nie może to jednak stać na przeszkodzie w rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, skoro przysługująca jej ochrona prawna została celowo przez powódkę stworzona, aby uchronić ją przed zwolnieniem z pracy w związku z redukcją zatrudnienia.

Podczas rozprawy w dniu 22 października 2013r. powódka szczerze zrelacjonowała jak doszło do powołania nowej organizacji związkowej zeznając- " Byłam wcześniej członkiem (...). Większa grupa nauczycieli odeszła z tego związku. Każdy z nas przechodził do innego związku bo nastąpiła taka sytuacja, że panowie przynosili "ochrony". My, jako trzy osoby, które pozostały bez ochrony bałyśmy się, że pozbedziemy się tej pracy. Jednego dnia wypisaliśmy się z tego związku. By powołać nowy związek należało załatwić wiele spraw, które załatwiała przewodnicząca związku.

Ja również jeździłam do O. (główniej siedziby naszego związku), by wszystko działo się zgodnie z prawem. Nie wiedzieliśmy dokładnie, ale musieliśmy się wiele nauczyć. Powołanie związku (wszystkie formalności) zajęło nam około 2 miesięcy. Panowie przychodzili i mówili dosłownie "mamy ochronę, nas już nie zwolnią". My zaczęliśmy się zastanawiać, co zrobić by było fair dla wszystkich, by było w porządku. Powstała nasza organizacja, która na terenie szkoły liczyła 14 członków, w tym 3 osoby podlegały ochronie związkowej: M. K. (1), B. C. (5) i ja (jako sekretarz). Wszystkie te trzy osoby to nauczycielki w-f". patrz - wyjaśnienia powódki k-117).

Powódka nie kwestionowała podstaw i przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Zmniejszenie liczby oddziałów uniemożliwiające dalsze zatrudnianie wszystkich nauczycieli wychowania fizycznego w pełnym wymiarze godzin w pozwanej szkole znalazło odzwierciedlenie w arkuszach organizacyjnych. Zostały więc spełnione przesłanki z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Przyjęte przez stronę pozwaną kryteria doboru pracowników do rozwiązania stosunku pracy w związku z redukcją zatrudnienia, znajdujące się w aktach sprawy na karcie 22, w zgodnej ocenie stron i Sądu należy rozumieć tak, że kryteria te nie są usystematyzowane według hierarchii ważności, lecz każde z tych kryterium może przesądzać o doborze pracownika do rozwiązania stosunku pracy.

Strona pozwana nie miała jakichkolwiek zastrzeżeń do wywiązywania się przez powódkę z powierzonych jej obowiązków. Nie kwestionowała też wyróżniającej oceny pracy powódki i sukcesów zawodowych osiągniętych przez nią. Strona pozwana przyznała, że w grupie nauczycieli w-f zastosowała najbardziej obiektywne, niezależne i sprawdzalne kryterium doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy, jakim był okres zatrudnienia na stanowisku konkretnego przedmiotu. Dlatego też zdecydowano, że zostanie rozwiązany stosunek pracy z C. R., który ma 8 lat stażu pracy oraz z powódką posiadającą 8 lat i 5 miesięcy stażu pracy.

Pozostali nauczyciele w-f: B. C. (2) i J. Ż. posiadają dłuższy staż pracy, a M. K. (1) posiada najdłuższy staż pracy i dodatkowo jest nauczycielem dyplomowanym. Krótszy staż pracy od powódki posiada nauczyciel w-f P. A., który pełni funkcję społecznego inspektora pracy, przez co korzysta z tzw. bezwzględnej ochrony prawnej stosunku pracy, której nie można podważyć poprzez zarzut nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Według art. 13. ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35 poz. 165 ze zm.) zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

Wykładnia językowa art. 13 ustawy z 1983 r. o społecznej inspekcji pracy prowadzi do wniosku, że wypowiedzenie społecznemu inspektorowi pracy stosunku pracy (i jego rozwiązanie) w czasie trwania mandatu oraz rok po jego wygaśnięciu jest niemożliwe - prawo takiej możliwości nie przewiduje.

Tym samym Sąd uznał, że nie ma podstaw do podważania wyboru powódki, jako drugiego nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy.

Zeznania świadków B. C. (2), M. K. (1), M. S. (2) uznano za wiarygodne jako zgodne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.