

Sygn. akt VI Pa 53/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 sierpnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.)
Sędziowie:	SO Anna Łączna SR del. Elżbieta Góralska
Protokolant:	sekr. sądowy Karolina Miedzińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 sierpnia 2015 roku w S.

sprawy z powództwa I. G. (1)

przeciwko Uniwersytetowi (...) w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną (...)w S. od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 grudnia 2014 roku sygn. akt IX P 565/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego (...) w S. na rzecz powódki I. G. (1) kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W toku procesu jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie I. G. (1) domagała się od (...) w S. zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, określając wysokość żądanej kwoty ostatecznie na 21.637,80 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 8 lipca 2014 r., tj. od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu. Powódka wskazała, iż była objęta szczególną ochroną wynikającą z przepisu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, o czym pracodawca wiedział. W treści pozwu powódka szeroko odniosła się do poszczególnych przyczyn podanych w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, akcentując ich ogólny charakter i brak odniesienia do jej sytuacji pracowniczej.

Pozwany (...)w S.wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu swojego stanowiska procesowego podał, że 6 marca 2014 r. otrzymał uchwałę nr (...)Komisji Uczelnianej (...)z 4 marca 2014 r., w której uczelniana organizacja związkowa wskazała I. G. (1)jako pracownika podlegającego szczególnej ochronie do 3 marca 2015 r. W uchwale tej nie udzielono powódce upoważnienia do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy co oznacza, że powódka nie mogła podlegać ochronie wynikającej z art.

32 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany zaznaczył, iż w uchwale tej organizacja związkowa usiłowała udzielić szczególnej ochrony dwóm pracownikom Wydziału (...), o których wcześniejszej działalności w związku zawodowym pozwany nigdy nie był w jakikolwiek sposób informowany, a którzy otrzymali wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niepozostających w żadnym związku z działalnością związkową. Pozwany przyznał ponadto, iż 5 maja 2014 r. otrzymał kolejną uchwałę w przedmiocie wskazania pracowników podlegających ochronie, w której również wskazano powódkę jako pracownika upoważnionego do reprezentowania uczelnianej organizacji związkowej wobec pracodawcy i podlegającej szczególnej ochronie w oparciu o art. 32 ustawy o związkach zawodowych, podkreślając — z powołaniem na wyrok SN z dnia 8 marca 2012 r. III PK 52/11, Lex 1271593 — że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji. W uzasadnieniu pozwana odniosła się również do przyczyn wypowiedzenia umowy, zaznaczając ich prawdziwość.

Sąd Rejonowy, wydanym na rozprawie w dniu 21 października 2014r. (k. 222 akt sprawy) postanowieniem, ograniczył na podstawie art. 220 k.p.c. rozprawę do zarzutu naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Wyrokiem z dnia 5 grudnia 2014r. tenże sąd uwzględnił powództwo w całości, zasądzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 21.637,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 lipca 2014r. do dnia zapłaty (pkt I). Ponadto zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II), nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1082 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt III) oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7212,60 złotych (pkt IV).

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

I. G. (1) była zatrudniona w Uniwersytecie (...) w S. od 1 października 2000 r. na stanowisku starszego wykładowcy.

Nieformalną współpracę z Przewodniczącym Związku Zawodowego (...) (...) S. S.I. G. (1) rozpoczęła od połowy 2012 r., od akcji wspierania wyborów nowego rektora Akademii (...). Następnie zaangażowała się w działania związkowe zmierzające do poprawy jakości pracy na Uniwersytecie, w tym pod koniec 2013 r. - w prace zmierzające do powołania komisji pojednawczej, stworzyła projekt regulaminu tej komisji. Od marca 2014 r. była zaangażowana w udzielanie porad prawnych pracownikom, podejmowała działania na rzecz utworzenia pod patronatem związku zawodowego platformy internetowej służącej komunikowaniu się pracowników, angażowała się w indywidualne sprawy pracownicze, uczestniczyła w konsultacjach pracowniczych przeprowadzonych w formie ankiet, brała udział w przygotowaniu wykładu pożegnalnego dla prof. R. w ramach uroczystości przygotowanej przez związek zawodowy, uczestniczyła w pracach nad projektem „Prawo w S.”. Aktywność ta zadecydowała o objęciu jej ochroną związkową. Członkiem (...) została wiosną 2014 r. Wcześniej proponowano jej to, lecz wahała się z uwagi na inne swoje obowiązki.

Uchwałą nr 1/(...) z dnia 4 marca 2014 r. Komisja Uczelniana (...) (...) wskazała m.in. I. G. (1) jako pracownika szczególnie chronionego od 4 marca 2014 r. do 3 marca 2015 r. wraz z uzasadnieniem, „iż przyczyną uzyskania szczególnej ochrony jest zaangażowanie w działalność w sprawy Związku oraz planowana intensyfikacja działań zmierzająca do utworzenia w Uniwersytecie (...) Komisji Pojednawczej w myśl art. 245 k.p. oraz Rady Pracowników w myśl ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Pracodawca otrzymał ww. uchwałę 6 marca 2014 r.

Następnie, uchwałą nr 11/04/2014 r. z 29 kwietnia 2014 r. Komisja Uczelniana (...) (...) wskazała m.in. I. G. (1) jako pracownika szczególnie chronionego i uprawnionego do reprezentowania związku zawodowego (...) wobec pracodawcy, przez okres roku od daty podjęcia uchwały. Uchwała ta uchyliła wszelkie wcześniejsze uchwały dotyczące wskazania osób korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy, z wyjątkiem osób, które uzyskały ochronę na podstawie art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Jej uchwalenie wiązało się z wyborem zarządu związku zawodowego nowej kadencji. Pracodawca o treści uchwały został poinformowany pismem z dnia 30 kwietnia 2014 r., które wpłynęło do niego 5 maja 2014 r. W piśmie tym wskazano, iż I. G. (1) zostaje udzielona ochrona, jako osobie

niezajmującej stanowiska w Komisji uczelnianej, ale wykonującej istotne dla (...)czynności na okres jednego roku od dnia podjęcia uchwały (29.04.2014 r.).

W kwietniu 2014 r. do (...)(...) należało 155 pracowników.

Pracodawca, pismem z dnia 15 maja 2014 r., zwrócił się do (...)przy Uniwersytecie (...)o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia z I. G. (1), wskazując jako przyczyny tego wypowiedzenia: zmiany programów kształcenia dla prowadzonych na Wydziale (...) (...)jednolitych magisterskich studiów prawniczych oraz studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku administracja oraz znaczący wpływ czasu od momentu uzyskania stopnia naukowego doktora i niezłożenie rozprawy habilitacyjnej.

Związek zawodowy nie wyraził zgody na wypowiedzenie, podając że wskazane przyczyny nie są rzeczywiste.

W dniu 4 czerwca 2014 r. I. G. (1)otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze wskazaniem następujących przyczyn: zmiany programów kształcenia dla prowadzonych na Wydziale (...) (...)jednolitych magisterskich studiów prawniczych oraz studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku administracja oraz znaczący wpływ czasu od momentu uzyskania stopnia naukowego doktora i niezłożenie rozprawy habilitacyjnej.

Do chwili obecnej I. G. (1)jest zaangażowana w projekt „Prawo w S.” prowadzony przez (...)(...) oraz udzielanie porad prawnych za pośrednictwem związku.

Wynagrodzenie za pracę I. G. (1) liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.212,60 zł.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Jako podstawę prawną swojego rozstrzygnięcia wskazał przepis art. 45 § 1 kodeksu pracy.

Wskazał, że powódka w momencie wypowiedzenia umowy o pracę była pracownikiem szczególnie chronionym, objętym gwarancją trwałości stosunku pracy i słusznie podnosiła, iż objęta była ochroną wynikającą z racji wskazania jej przez związek zawodowy jako osoby upoważnionej do jego reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Sąd zaznaczył zarazem, że mimo iż powódka akcentowała bezzasadność zarzutów zawartych w treści wypowiedzenia umowy o pracę, to wobec ograniczenia rozprawy i postępowania dowodowego do kwestii podlegania szczególnej ochronie związkowej, za zbędne uznał roztrząsanie kwestii dotyczących przyczyn wypowiedzenia.

Dokonując oceny w zakresie przestrzegania przez pracodawcę przepisów gwarantujących ochronę szczególną, a więc ustawy z dnia z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2014.167), sąd I instancji zwrócił uwagę, że mechanizm ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych określony został w art. 32 ust. 1-8 te same ustawy. Zauważały nadto, iż ochrona wynikająca z ustawy przysługuje w świetle jej art. 32 ust. 1 pkt 1 osobom „imiennie wskazanym uchwałą zarządu”, którymi mogą być członek zarządu tej organizacji lub członek związku niepełniący żadnej funkcji. Istotne jest to, by ten ostatni był upoważniony do reprezentowania organizacji związkowej 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. Podkreślił, że aby pracownicy spełniający jeden z powyższych warunków zostali objęci taką ochroną zarząd zakładowej organizacji związkowej musi zawsze dopełnić pewnej formalności, a mianowicie powinien wskazać pracodawcy imiennie konkretnego pracownika (konkretnych pracowników), którzy są objęci ochroną (art. 32 ust. 3 i 6 ustawy o związkach zawodowych). Takie wskazanie jest warunkiem koniecznym objęcia szczególną ochroną. W informacji przekazanej pracodawcy zarząd zakładowej organizacji związkowej poza wskazaniem konkretnego pracownika (konkretnych pracowników) powinien określić konkretny termin, na jaki udziela tej ochrony. Sąd zwrócił także uwagę, że stosownie do przepisu art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych wskazany w informacji związkowej pracownik będzie podlegał szczególnej ochronie przez podany w niej okres i ponadto - z mocy prawa - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu wskazanego przez zarząd związku, nie dłużej jednak niż przez rok.

Odnosząc powyższe do realiów tej sprawy Sąd Rejonowy uznał, że powyższe formalności zostały przez związek zawodowy spełnione, co nie było kwestionowane przez pozwanego. Zaznaczył, że w jednej uchwale zarządu związku zarówno wskazano powódkę jako osobę podlegającą ochronie w ramach dopuszczalnego limitu osób, jak i stwierdzono, że powódka jest uprawniona do reprezentowania związku wobec pracodawcy.

Dalej sąd I instancji wskazał, iż pozwany błędnie wywodził, że objęcie powódki ochroną miało na celu jedynie uniknięcie wypowiedzenia i instrumentalne potraktowanie ochrony związkowej. W jego ocenie postępowanie dowodowe wykazało, że powódka rozpoczęła współpracę ze związkiem zawodowym dużo wcześniej zanim pracodawca podjął czynności zmierzające do rozwiązania jej stosunku pracy. Uznał, że powódka, mimo że nie była członkiem związku zawodowego, aktywnie angażowała się w jego projekty i prowadziła własne inicjatywy popierane przez związek, a także nadal kontynuuje tego typu działalność, co czyni chybnym zarzut o instrumentalności i pozorności jej funkcjonowania w związku i poszukiwaniu jedynie ochrony przed zakończeniem stosunku pracy. Jako nietrafny ocenił również zarzut pozwanego, iż ochrona związkowa nie dotyczy powódki, ponieważ wypowiedzenie nie ma w ogóle z tą ochroną związku. W tym zakresie sąd I instancji wyjaśnił, że oczywistym jest, iż przyczynami uzasadniającymi wypowiedzenie powinny być przyczyny związane ze stosunkiem pracy, a ustawodawca w przepisie art. 3 ustawy o związkach zawodowych wprowadził zakaz zakończenia stosunku pracy z uwagi na działalność związkową. Oznacza to, że z tytułu przynależności związkowej pracownik nie może ponieść absolutnie żadnych konsekwencji: nie może być ukarany karą porządkową, mieć utrudnionej drogi awansu zawodowego, być szykanowany, nie można z tego powodu rozwiązać z nim stosunku pracy, odmawiać mu skierowania na szkolenia, partycypacji w kosztach nauki w szkole lub na studiach (podwyższania kwalifikacji zawodowych), dokonywać obniżenia oceny wykonywanej pracy, dyskredytować go przy partycypacji funduszu socjalnego itp. Jest to jednocześnie „rozszerzona” treść art. 18 k.p. (Z tego też względu niedopuszczalna z powodu przynależności związkowej jest zarówno dyskryminacja bezpośrednia, jak i pośrednia. Wypowiedzenie więc, co oczywiste, nie może mieć związku z działalnością związkową i w niniejszej sprawie związku takiego nie miało, co nie oznacza, że z tego względu zniknęła ochrona jaką została objęta powódka.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy podkreślił, iż aprobuje pogląd, zgodnie z którym prowadzenie działalności związkowej nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w zakresie nie dotyczącym sprawowania przez niego funkcji związkowej, gdyż inne rozumienie zasady ochrony trwałości stosunku pracy związkowców byłoby dyskryminujące dla pozostałych pracowników, którzy nie są członkami związku albo nie sprawują w nim żadnych funkcji. Wskazał, że nie można zatem inaczej traktować działacza, który swoim zachowaniem rażąco narusza zasady współzycia społecznego (art. 8 k.p.), zauważając jednocześnie, że w niniejszej sprawie żadne tego typu okoliczności nie zostały podniesione. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego uznał, że ochrona przysługująca działaczowi związkowemu może być zniesiona tylko w kilku przypadkach, do których zaliczył: a) jaskrawo rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, b) utworzenie związku zawodowego jedynie w celu ochrony przed wypowiedzeniem, c) szczególnie naganne zachowanie działacza związkowego i rażące naruszenie zasad współzycia społecznego, d) prowadzenie akcji strajkowej lub protestacyjnej z naruszeniem prawa. Mając to na uwadze, podkreślił, że strona pozwana nie wskazywała, by w odniesieniu do powódki zaistniała którakolwiek z wymienionych sytuacji. Zdaniem sądu natomiast wymieniony spójnie przez świadków S. i D. oraz samą powódkę szereg czynności wykonywanych przez nią na rzecz związku zawodowego już od 2013 r. i faktyczne zaangażowanie powódki w aktywność związkową wykluczają, by udzielenie ochrony nastąpiło jedynie w celu uniknięcia wypowiedzenia. Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy uznał, że powódka była skutecznie objęta ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a co za tym idzie – pozwany naruszył bezwzględny zakaz wypowiedziania umów o pracę przewidziany, gdyż nie uzyskał zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wyjaśnił też, iż wydając rozstrzygnięcie w sprawie oparł się m.in. o dowody z zeznań dwóch przesłuchanych świadków, którzy zeznawali w sposób zborny, logiczny i korespondujący ze sobą. Uznał, iż drobne różnice w ich zeznaniach co do momentu rozpoczęcia przez powódkę współpracy ze związkiem zawodowym nie obniżają ich miarodajności. Również dowody w postaci dokumentów przedłożonych przez powódkę, jak i pozwanego uznane zostały za w pełni wartościowy dowód w sprawie. Ich autentyczność nie budziła wątpliwości sądu, żadna ze stron nie kwestionowała też ich prawdziwości.

Uzasadniając zasądzenie na rzecz powódki kwoty 21.637,80 zł, sąd I instancji odwołał się do przepisu art. 47¹ k.p. i wyjaśnił, że kwota ta stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop. W zakresie żądania zapłaty odsetek ustawowych sąd jako podstawę prawną przyjął z kolei przepisy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Przyjął też, iż odsetki od odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę należą się od dnia następnego po dniu, w którym pozwanemu doręczony został odpis pisma procesowego z dnia 26 kwietnia 2013 r. zawierającego żądanie odszkodowania. Wyjaśnił, że w tej mierze kierował się treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003r. (III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74), w myśl której ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania, co w niniejszej sprawie miało miejsce w dniu 8 lipca 2014 r.,

Rozstrzygnięcie o tych kosztach procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 2 k.p.c. W niniejszej sprawie powódka reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosi 60 zł (11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłaty za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu - Dz.U.2014.1025 j.t.). Sąd podkreślił, że niezależnie od wyboru roszczenia pomiędzy przywróceniem do pracy a odszkodowaniem należy stosować jednolitą stawkę kosztów zastępstwa.

Rozstrzygnięcie w punkcie III zostało wydane z uwagi na treść przepisu art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych sprawach cywilnych (Dz. U. 2006.167.1398 ze zm.) w zw. z art. 35 tejże ustawy. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych, stąd też powódka była zwolniona od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną, sąd nakazał więc pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w S. kwotę stanowiącą 5% wygranej przez powódkę sumy.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano wyrokowi w punkcie I na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki wyliczonego jak ekwiwalent za urlop.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony apelacją przez pozwanego.

W apelacji podniesiono wyłącznie zarzuty naruszenia prawa procesowego mającego istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, tj.:

- art. 386 § 4 k.p.c. poprzez nierozpoznanie istoty sprawy w sytuacji, gdy wydanie wyroku wymagało przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, a nie tylko w oparciu o badanie naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, ponieważ Sąd I instancji pominął dowody wskazane przez pozwanego, w szczególności dowód z zeznań Dziekana Wydziału (...) na okoliczność przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy niepozostających w żadnym związku z działalnością powódki w (...);

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na nierozważeniu całego materiału dowodowego w aspekcie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia i oparcie orzeczenia wyłącznie o dowody wnioskowane przez stronę powodową, z pominięciem twierdzeń i dowodów strony pozwanej o faktycznych przyczynach rozwiązania z powódką stosunku pracy oraz o braku wiedzy D. Wydziału (...) o działalności związkowej powódki przed marcem 2014 r.

W związku z powyższym zarzutem strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, przy pozostawieniu temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że powódka była pracownikiem pozwanego (...) od 1994r., ostatnio zatrudnionym na stanowisku starszego wykładowcy w Katedrze Prawa Międzynarodowego Publicznego, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony. Zatrudnienie powódki od dnia 1 października 2010 r. na stanowisku starszego wykładowcy pozostawało w związku z tym, że powódka w czasie zatrudnienia na stanowisku adiunkta nie uzyskała w ustawowym 9-letnim terminie stopnia naukowego doktora habilitowanego. Pismem z dnia 25 marca 2010 r. do Dziekana Wydziału (...) powódka wyraziła zgodę na przekształcenie stosunku pracy i zmianę stanowiska pracy z adiunkta na starszego wykładowcę. W związku z tym w dniu 01 października 2010 r. strony zawarły umowę o pracę, na podstawie której powódka została zatrudniona w dotychczasowym miejscu pracy na stanowisku starszego wykładowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony. Pozwany wskazał ponadto, że powódka dobrowolnie zobowiązała się do złożenia rozprawy habilitacyjnej do końca 2013 r., co było warunkiem dalszego zatrudnienia w pozwanym Uniwersytecie. Ponadto powódka w dniu 3 lipca 2013 r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w drodze porozumienia stron z dniem 26 lutego 2014 r., w przypadku niedotrzymania zadeklarowanego terminu złożenia rozprawy habilitacyjnej. Powódka nie złożyła rozprawy habilitacyjnej w tym terminie. Pismem z dnia 31 grudnia 2013 r. powódka złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia złożonego w dniu 03 lipca 2013 r. Wobec niezłożenia rozprawy habilitacyjnej przez powódkę w deklarowanym terminie Rektor (...) pismem z dnia 30 stycznia 2014 r. przyjął wniosek powódki z dnia 03 lipca 2013 r. i wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy w drodze porozumienia stron z dniem 26 lutego 2014 r. Oświadczenie to jednak wycofał i powódka nadal pozostawała w zatrudnieniu w pozwanym Uniwersytecie. Dalej pozwany wyjaśnił, iż w związku ze zmianą programów studiów prowadzonych na Wydziale (...) i związanym z tymi zmianami brakiem możliwości trwałego zapewnienia godzin dydaktycznych dla powódki, a także znaczącym 13-letnim upływem czasu od momentu uzyskania przez powódkę stopnia naukowego doktora i niedotrzymaniem wcześniej złożonych D. Wydziału (...) deklaracji o terminie złożenia rozprawy habilitacyjnej, Rektor (...) w dniu 26 maja 2014 r. wypowiedział powódce stosunek pracy ze skutkiem na dzień 30 września 2014 r.

Odnosząc się do przebiegu procesu w niniejszej sprawie, pozwany zwrócił uwagę, że sąd ograniczył postępowanie dowodowe, przeprowadzając jedynie dowód z wyjaśnień powódki oraz zeznań wskazanych przez nią świadków: S. D. (1) – członka (...) od marca 2014r., z którym pozwany również rozwiązał stosunek pracy oraz S. S. - przewodniczącego (...). Mając to na względzie wskazał, że świadek S. D. (1) pozostaje w sporze prawnym, a świadek S. S. w sporze faktycznym z pozwanym, co w jego ocenie ma istotny wpływ na wiarygodność ich zeznań. Podkreślił, że rozwiązał ze świadkiem S. D. (1) stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 4 czerwca 2014r., a S. D. (1) wystąpił wobec pozwanego z roszczeniem o przywrócenie do pracy. Postępowanie w powyższej sprawie toczy się przed Sądem Rejonowym Szczecin Centrum IX Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt IX P 607/14.

Pozwany wniósł o przeprowadzenie dowodu z akt postępowania we wskazanej sprawie, w szczególności z powodu powołania S. D. (1) w charakterze świadka przez powódkę. Podniósł, że istnieje ryzyko wzajemnego świadczenia powódki i S. D. (1) w poszczególnych sprawach. Zarzucił, iż sąd I instancji, mimo posiadanej informacji o postępowaniu sądowym z powództwa S. D. (1) przeciwko pozwanemu, nie ustosunkował się do powyższej okoliczności.

Z kolei odnośnie świadka S. S. pozwany wskazał, iż od dłuższego czasu pozostaje on w sporze faktycznym z władzami pozwanego (...), co może budzić podejrzenie świadczenia na rzecz powódki ze względu na konflikt. O konflikcie tym ma zdaniem pozwanego świadczyć m. in. akcja protestacyjna podjęta przez S. S., który jak twierdzi, na znak protestu przeciwko działaniom Rektora (...), od września 2014r. nie uczestniczył w posiedzeniach Senatu (...), odmówił uczestniczenia w spotkaniu Rektora z przedstawicielami uczelnianych organizacji związkowych w dniu 28 listopada 2014r., a od 08 grudnia 2014r. podjął protest w siedzibie Rektoratu (...) uznając, że jego miejscem pracy będzie korytarz na I piętrze budynku. Okoliczności powyższe uzasadniają zdaniem pozwanego obawę, że zeznania złożone przez S. S. w niniejszej sprawie mogą być nieobiektywne. Dodatkowo pozwany wniósł o przyjęcie i przeprowadzenie dowodu z upublicznionych w formie mailowej pism S. S. z dnia 24 września 2014r., 26 listopada 2014r., 2 grudnia 2014r., 08 grudnia 2014r., 10 grudnia 2014r., 12 grudnia 2014r. i 15 grudnia 2014r., wskazując że dopiero w grudniu

2014r., po zamknięciu rozprawy, świadek S. S. opublikował powyższe pisma, chociaż konflikt rozpoczął się znacznie wcześniej.

Dalej pozwany zarzucił, że sąd I instancji w uzasadnieniu orzeczenia, opierając się wyłącznie na wyjaśnieniach powódki i zeznaniach świadków złożonych w okolicznościach wskazanych wyżej przez pozwanego, szeroko ustosunkował się do działalności związkowej powódki przyjmując za udowodnione, iż powódka działała w organizacji związkowej co najmniej od miesięcy letnich 2013 r. Jednak pozwany, z ostrożności procesowej, podniósł argument pozorności działań powódki, która rozpoczęła faktycznie sformalizowaną działalność związkową w marcu 2014r., a więc dopiero po kilkunastu latach pracy w pozwanym Uniwersytecie (...), wówczas kiedy zdała sobie sprawę, iż nie złoży rozprawy habilitacyjnej w zadeklarowanym terminie, co może być przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Już w dniu 24 maja 2012r. w arkuszu oceny nauczyciela akademickiego (w aktach osobowych powódki) powódka złożyła wobec D.Wydziału (...) dr hab. Z. K., prof. (...)i w obecności Prodziekana dr hab. M. O., prof. (...)zobowiązanie dostarczenia gotowej rozprawy habilitacyjnej do końca grudnia 2013r. oraz comiesięcznego informowania dziekana o postępach w pracy naukowej (sukcesywnym przygotowywaniu rozprawy habilitacyjnej).

Pozwany wskazał też na orzeczenia Sądu Najwyższego kwestionujące ochronę związkową w sytuacji, gdy działanie to ma na celu wyłącznie obronę przed dokonaniem wypowiedzeniem. Zwrócił uwagę, że w wyroku z dnia 8 marca 2012r., III PK 52/11, Lex 1212059, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że 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, natomiast w wyroku z dnia 22 grudnia 1998r. I PKN 509/98, OSNP 2000 Nr 4, poz. 133 uznał, iż wybór pracownika do władz związku pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), jeżeli został dokonany wyłącznie w celu obrony przed dokonaniem już wypowiedzeniem.

Zdaniem pozwanego sąd I instancji nie rozpoznał też istoty sprawy. Wskazał, że powódka podniosła zarzut nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy oraz naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, podczas gdy sąd pominął zbadanie faktycznych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę i zaniechał zbadania zasadności tego wypowiedzenia. Sąd nie uwzględnił też twierdzeń i dowodów pozwanego dotyczących okoliczności faktycznych mających znaczenie dla oceny zasadności roszczenia powódki w świetle dowodów przedłożonych i wnioskowanych przez pozwanego. Wydanie wyroku w niniejszej sprawie wymagało zdaniem pozwanego przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, co pozwoliłoby na wykluczenie twierdzenia, że działalność związkowa powódki pozostawała w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy. Mimo jednak wskazania przez pozwanego, że działalność związkowa powódki nie pozostawała w jakimkolwiek związku z wypowiedzeniem jej stosunku pracy sąd I instancji odstąpił od wyjaśnienia tej okoliczności przez przeprowadzenie dowodu z zeznań zawnioskowanych przez pozwanego świadków, w tym w szczególności zeznań Dziekana Wydziału (...)dr hab. Z. K., prof. (...), całkowicie pomijając merytoryczne zarzuty zgłoszone przez pozwanego. W tym miejscu skarżący podkreślił, iż w wyroku z dnia 17 czerwca 2014r., I PK 247/13, Lex 1496284, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że rozważając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także zasługujący na ochronę interes pracodawcy.

Dalej pozwany zwrócił uwagę, że o prawdziwości przyczyn wypowiedzenia wskazanych przez pozwanego świadczy nawet dowód w postaci protokołu posiedzenia Senatu (...)w dniu 29 maja 2014 r., przedłożonego przez powódkę i przyjętego w poczet dowodów na rozprawie w dniu 21 października 2014 r. W protokole tym znajduje się wypowiedź Dziekana Wydziału (...)skierowana do świadka S. S., w której D.pyta o praktykę związku zawodowego otaczania ochroną osób, które obniżają ranking Wydziału. Wypowiedź ta świadczy o prawdziwej przyczynie wypowiedzeń umów o pracę, jakim jest brak rozwoju naukowego.

Odnosząc się do zakresu zastosowania przepisu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pozwany przypomniał, że ma on na celu zapewnienie działaczom związkowym poczucia bezpieczeństwa socjalnego i zapewnienie niezależności wobec pracodawcy w zakresie reprezentowania i ochrony praw pracowników. Podniósł, że w wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Lex 106935, Sąd Najwyższy wskazał, że 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 niedotyczących sprawowania przez niego funkcji. Zwrócił uwagę, że Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach twierdzi, że związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem, nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej (np. wyrok z dnia 30 stycznia 2008 r., PK 198/07, Lex 394145) oraz, że związek zawodowy nie może również nadużywać prawa, obejmując ochroną pracowników wyłącznie w celu ich obrony przed dokonaniem wypowiedzenia (wskazane wyroki SN z dn. 08 marca 2012r., III PK 52/11 oraz 22 grudnia 1998r. I PKN 509/98). Tymczasem zdaniem pozwanego w niniejszej sprawie sąd I instancji, mimo zauważenia powyższego problemu, nie usunął wątpliwości i nie wyjaśnił, czy powódka nie korzysta z takiego uprzywilejowania, w drodze postępowania dowodowego prowadzonego w pełnym wnioskowanym przez pozwanego - zakresie. Pominięcie merytorycznych zarzutów pozwanego skutkowało zaś brakiem rozważenia wszystkich okoliczności sprawy istotnych dla jej rozstrzygnięcia. Mając powyższe na uwadze pozwany stwierdził, że sąd I instancji nie przeprowadził prawidłowego ustalenia stanu faktycznego, a w swoich rozważaniach nie ujął wielu ważnych dla sprawy okoliczności, nie wyjaśniając chociażby dlaczego nie podzielił argumentacji przekazanej przez powoda, szczególnie, gdy w uzasadnieniu stwierdził, że przyjął w poczet dowodów zgłoszone dokumenty oraz zeznania świadków.

Pełnomocnik powódki w pisemnej odpowiedzi na apelację podtrzymał wszelkie twierdzenia zgłoszone przez powódkę w toku sprawy, zaprzeczył wszelkim wyraźnie nieprzyznanym twierdzeniom pozwanego i wniósł o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż w ocenie powódki wyrok sądu I instancji w całości odpowiada prawu, a wniesiona apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, skoro sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny i prawny sprawy oraz całościowo i rzetelnie zebrał oraz rozpoznał materiał dowodowy, w konsekwencji czego nie doszło do naruszenia przepisów prawa procesowego, na które powołuje się pozwany, ani też do naruszenia przepisów prawa materialnego.

Odnosząc się do twierdzeń pozwanego zawartych w apelacji, w pierwszej kolejności podkreślił, że fakt zatrudnienia powódki od dnia 1 października 2010 r. na stanowisku starszego wykładowcy pozostawał w związku z nałożeniem na powódkę w latach 2007-2010 szczególnych obowiązków związanych z realizacją dwóch projektów międzynarodowych (w pierwszym z nich powódka reprezentowała (...) samodzielnie, w drugim stanowiła część konsorcjum projektowego), co powódka podkreślała już w pozwie. Zarzucił, iż nie jest też prawdą, że powódka nie mogła być po 2010 r. zatrudniona na stanowisku adiunkta, ponieważ wewnętrzne przepisy uczelni umożliwiały dwukrotne przedłużenie takiego zatrudnienia, na okres dwuletni. Okoliczności te całkowicie pominął jednakże pozwany wskazując w apelacji, iż zmiana stanowiska powódki spowodowana została wyłącznie — w jego ocenie — nie uzyskaniem przez powódkę stopnia naukowego doktora habilitowanego. Wskazał, że nie polega także na prawdziwym twierdzeniu pozwanego, jakoby powódka „dobrowolnie” zobowiązała się do „złożenia rozprawy habilitacyjnej” do końca 2013 r. Wyjaśnił, iż kwestia ta została przez powódkę obszernie wyjaśniona w złożonym pozwie oraz załączonych do niego dokumentach, zasadność stanowiska powódki uznał także i sam pozwany, uznając za słuszne złożone przez nią oświadczenie o uchyleniu się od oświadczenia woli złożonego pod wpływem groźby bezprawnej. W konsekwencji zaskakujące jest powoływanie się w złożonej apelacji na rzekome „dobrowolne” złożenie przez powódkę zobowiązania do „złożenia” rozprawy.

Odnosząc się natomiast do zarzutów formalnych pozwanego dotyczących przebiegu niniejszego postępowania powódka w pierwszej kolejności podkreśliła, że jeśli pozwany uważał, że ograniczenie rozprawy w dniu 21 października 2014 r. do kwestii naruszenia przez pozwanego art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych oraz w konsekwencji ograniczenie postępowania dowodowego było w jakimkolwiek zakresie niezasadne bądź błędne, pozwany, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, miał obowiązek złożenia zastrzeżeń do protokołu rozprawy w trybie art. 162 Kodeksu postępowania cywilnego. Na podstawie wskazanego przepisu strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu — przy czym stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie

przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Zwrócił uwagę, że jak powszechnie wskazuje się w orzecznictwie, „Zachowanie uprawnienia do powoływania się na uchybienia przepisom postępowania, z wyjątkiem przewidzianym w art. 162 zdanie drugie k.p.c. wymaga - poza dochowaniem terminu zgłoszenia zastrzeżenia - wskazania spostrzeżonego przez stronę uchybienia z wyczerpującym przytoczeniem naruszonych przepisów postępowania wraz z wnioskiem o wpisanie tak sformułowanego zastrzeżenia do protokołu. Niewpisanie zastrzeżenia do protokołu powoduje utratę podnoszonych zarzutów.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 2 października 2014 r., sygn. akt I ACa 351/14). Jako że pozwany nie złożył jakichkolwiek zastrzeżeń do protokołu rozprawy w tym zakresie uznać należy, że nie przysługuje mu prawo do powoływania się w postępowaniu odwoławczym na dokonanie przez Sąd I instancji ograniczenia na podstawie art. 220 Kodeksu postępowania cywilnego rozprawy w dniu 21 października 2014 r. i postępowania dowodowego do kwestii naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

W zakresie zarzutów przedstawionych przez pozwanego dotyczących zeznań świadków, na których oparł się Sąd I instancji, powódka wskazała, iż zeznania świadków są spójne i nie budzą wątpliwości, a sąd prawidłowo oparł na nich swoje rozstrzygnięcie. W ocenie powódki zarzuty podnoszone przez pozwanego stanowią wyłącznie obroną przez niego linię obrony na potrzeby niniejszego procesu. Zwrócono uwagę, że świadek S. D. (1) na żądanie pozwanego został przesłuchany po odebraniu od niego przyrzeczenia, natomiast pozwany nie żądał odebrania takiego przyrzeczenia od świadka S. S. — tymczasem gdyby pozwany rzeczywiście w toku procesu posiadał jakiegokolwiek wątpliwości w zakresie obiektywizmu świadka, niewątpliwie zażądałby on złożenia przez niego przyrzeczenia. Co więcej powódka wskazała, że składanie fałszywych zeznań stanowi przestępstwo określone w art. 233 kodeksu karnego i gdyby pozwany rzeczywiście uważał, że zeznania świadków były fałszywe, a wręcz — że zachodziło „wzajemne świadczenie powódki i S. D. (1)” w ich sprawach, jako uniwersytet (będący instytucją publiczną) powinien on, wiedząc że czyn taki stanowi przestępstwo, złożyć zawiadomienie o jego popełnieniu - czego to jednakże pozwany nie uczynił.

Powódka stanowczo zaprzeczyła insynuacjom pozwanego, jakoby w jakikolwiek sposób „wzajemnie świadczyła” jakiegokolwiek okoliczności ze S. D. (1). Podkreśliła, że twierdzenia pozwanego są o tyle zaskakujące, iż powódka w żaden sposób nie była związana ze sprawą S. D. (1) przeciwko pozwanemu, co więcej nie występowała ona nawet w roli świadka w ww. sprawie. Niezrozumiałe jest w tym świetle to, w jaki sposób w związku z tym powódka miałaby „wzajemnie świadczyć” w sprawie świadka. Powódka wskazała także i podkreśliła, że nigdy nie prowadziła ze świadkiem S. D. (1) jakiegokolwiek rozmów dotyczących rzekomego „wzajemnego świadczenia”, ani nie prosiła świadka o zeznawanie w konkretny sposób. Insynuacje pozwanego w tym zakresie uznała za całkowicie bezpodstawne i nieoparte jakimikolwiek dowodami — niechęć pozwanego do świadka nie oznacza natomiast, że jego zeznania są niewiarygodne. Skoro natomiast zeznania świadków w niniejszej sprawie były spójne, logiczne i korespondujące ze sobą, natomiast — na żądanie pozwanego — świadek słuchany był pod przyrzeczeniem, w ocenie powódki sąd I instancji nie miał podstaw dla przyjęcia, że zeznania świadka nie zasługują na uwzględnienie. Skoro natomiast pozwany, jako instytucja publiczna nie podjął żadnych kroków zmierzających do zawiadomienia organów ścigania o popełnieniu przestępstwa uznać należy, że rzekoma nieobiektywność świadka podnoszona jest przez niego wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania. Na marginesie podkreślono, że bardziej obiektywnym świadkiem wydaje się być osoba, która już nie jest zatrudniona w danej jednostce, niż kierownik tej jednostki, który skupiać się może na ochronie własnych interesów w miejscu pracy.

Powódka zauważyła także, że wniosek pozwanego o przeprowadzenie dowodu z akt postępowania w sprawie IX P 607/14 jest na obecnym etapie postępowania dalece spóźniony i powinien on być zgłoszony w toku postępowania przed sądem I instancji. Wskazano jednakże, iż zgodnie jednakże z wiedzą posiadaną przez powódkę, w ww. sprawie sąd uwzględnił w całości roszczenie S. D. (1) przeciwko Uniwersytetowi (...). Na marginesie podkreślono także, że polskiemu prawu nie jest znana instytucja przeprowadzenia dowodów z „akt sprawy”, w konsekwencji czego wniosek pozwanego jest bezzasadny.

Jako analogiczną oceniono sytuację występującą w zakresie zeznań złożonych przez świadka S. S.. W ocenie powódki niezrozumiałym jest odstępianie od odebrania przyrzeczenia od świadka (także za zgodą pozwanego), skoro — jak

twierdzi pozwany – pozostawał on ze świadkiem w sporze, który nie ma charakteru osobistego, a programowy. Należy jednakże zauważyć, że wydarzenia, na które wskazuje pozwany – tj. podjęcie akcji protestacyjnej, na dowód której pozwany przedłożył szereg dokumentacji, nastąpiły ponad miesiąc po złożeniu zeznań przez świadka w niniejszej sprawie. Na dzień składania zeznań nie było w ogóle możliwości przewidzenia, że taka „akcja protestacyjna” zostanie podjęta. Drobne tarcia, zwłaszcza pomiędzy działaczami związkowymi a pracodawcą nie są natomiast zjawiskiem nadzwyczajnym, a tym bardziej podstawą do przyjęcia założenia, że to, co zeznał świadek, pouczony m.in. o odpowiedzialności za składanie fałszywych zeznań, nie było prawdą. Podkreślić ponadto należy, że owa „akcja protestacyjna” podjęta przez świadka nie miała żadnego związku ze sprawą powódki. Stanowisko pozwanego zdaje się sprowadzać do przyjęcia, że każdy, kto nie podziela jego opinii, zeznaje automatycznie nieprawdę w procesie – stanowisko takie w oczywisty sposób nie może się ostać. Jak zauważył Sąd I instancji zeznania świadków były spójne i logiczne i nie było podstaw dla przyjęcia, że należy odmówić im waloru prawdomówności – to, że z zeznaniami tymi nie zgadzał się pozwany nie oznacza bowiem, że nie polegały one na prawdzie.

Na gruncie powyższego pełnomocnik powódki wyraźnie zaznaczył, że ani świadek S. D. (1), ani S. S. w żaden sposób nie „świadczili na rzecz powódki”, a jedynie wskazali, jakie rzeczywiście działania podejmowane były przez powódkę na rzecz związku zawodowego i okoliczności, w jakich powódka została objęta szczególną ochroną związku. Pozwany nie wskazał natomiast żadnych okoliczności ani dowodów przemawiających za tym, że powódka miałaby nie współpracować ze związkiem zawodowym i nie wykonywać wskazanych przez świadków czynności, ograniczając się jedynie do podniesienia, że świadkowie byli nieobiektywni i w żaden sposób nie uzasadniając, w jakim zakresie mieliby oni zeznawać nieprawdę, ani co w ocenie pozwanego było w ich zeznaniach rzekomym „świadczaniem na rzecz powódki”. Pozwany w tym zakresie nie przedstawił więc żadnych merytorycznych argumentów, zawężając swoją argumentację do zarzucania powódce i świadkom niesłowności, wyłącznie z uwagi na swój własny negatywny, niczym nie uzasadniony stosunek do nich.

Pełnomocnik powódki wskazał także, iż sąd I instancji w sposób rzetelny i wyczerpujący w uzasadnieniu wyroku zajął się kwestią działalności związkowej powódki oraz wyjaśnił okoliczności, które uzasadniały uznanie zasadności roszczenia powódki. Zwrócił uwagę, że Powódka współpracowała ze związkiem zawodowym od kilku lat i wykonywała na rzecz związku szereg czynności wskazanych przez powódkę i świadków w złożonych zeznaniach i wyjaśnieniach, czemu to pozwany w żaden sposób nie zaprzeczył, nie przedstawił także żadnych dowodów, z których wynikałyby okoliczności przeciwne. Należy podkreślić, że żaden z powołanych przez pozwanego świadków, zgodnie z tezami dowodowymi wskazanymi przez samego pozwanego w odpowiedzi na pozew, nie miał zeznawać na okoliczności związane z działalnością związkową powódki, pomimo tego, że w złożonym pozwie był to pierwszy z zarzutów podniesionych przeciwko dokonaniem wypowiedzeniu umowy o pracę. W tym świetle w ocenie powódki całkowicie bezpodstawne i nieoparte jakimikolwiek dowodami są twierdzenia pozwanego dotyczące rzekomej pozorności działań powódki. Pozwany nie wyjaśnił w ogóle, na czym owa pozorność miałaby polegać – z treści apelacji nie wynika, czy pozwany kwestionuje to, czy powódka w ogóle prowadziła współpracę ze związkiem zawodowym (na co pozwany nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych), czy też pozwany twierdzi, że wszelkie czynności wykonywane przez powódkę od połowy 2012 r. (jak ustalił Sąd I instancji) były pozorne (sic!). To, że ta kilkuletnia działalność powódki została sformalizowana w 2014 r. nie oznacza zdaniem strony powodowej, że wszelkie podejmowane działania były w jakikolwiek sposób pozorne. Wbrew twierdzeniom pozwanego także i czas objęcia powódki szczególną ochroną związku zawodowego świadczy o tym, że wstąpienie do związku i objęcie w nim funkcji nie miało na celu wyłącznie obrony przez wypowiedzeniem umowy o pracę. Zwrócił uwagę, że pozwany podnosi, że powódka rozpoczęła faktyczną działalność w związku w marcu 2014 r., czyli, w ocenie pozwanego – „kiedy zdała sobie sprawę, że nie złoży rozprawy habilitacyjnej w zadeklarowanym terminie”. Twierdzenia te nie znajdują jednakże uzasadnienia w stanie faktycznym sprawy. Zgodnie bowiem z oświadczeniem, od którego powódka następnie skutecznie się uchyliła, owo złożenie rozprawy miało nastąpić do grudnia 2013 r. – w tym stanie rzeczy, powódka zdałaby sobie sprawę, że nie „złoży rozprawy” przed grudniem 2013r., nie natomiast w marcu 2014 r., kiedy i tak pozostawałaby już po terminie jej „złożenia”. Na dzień wstąpienia przez powódkę do związku nie miała ona informacji o jakimkolwiek planowaniu wypowiedzenia jej umowy o pracę – zwrócono w tym zakresie uwagę na fakt, że pismem z dnia 20 lutego 2014 r. Rektor zaakceptował uchylenie się powódki od ww. oświadczenia woli i wycofał decyzję o rozwiązaniu

umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka wstąpiła natomiast do związku zawodowego już po wyjaśnieniu ww. kwestii i sporu, nie natomiast w jego trakcie, ani też po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Moment wstąpienia przez powódkę do związku zawodowego nie był więc związany wyżej opisanymi okolicznościami, a jedynie z faktem, że jej obowiązki zawodowe umożliwiły jej poświęcenie większej ilości czasu sprawom związku. Zdaniem pełnomocnika powódki tym bardziej działalność związkowa powódki nie miała na celu obrony przed dokonaniem wypowiedzenia, na co wskazuje pozwany. Przede wszystkim na dzień wstąpienia przez powódkę do związku nie miała ona wypowiedzianej umowy o pracę, pozostawała także w przekonaniu, że konflikt pomiędzy stronami został rozwiązany i może ona kontynuować spokojnie pracę naukową. Co więcej także i po ustaniu zatrudnienia powódki u pozwanego powódka w dalszym ciągu współpracuje ze związkiem. Sąd I instancji w sposób wyczerpujący wyjaśnił w uzasadnieniu mechanizm ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych i odniósł ww. wywody do stanu faktycznego zaistniałego w niniejszej sprawie wskazując, z jakich powodów uznał roszczenie powódki za zasadne. Sąd ustalił, że objęcie powódki szczególną ochroną związku nie miało na celu wyłącznie obrony powódki przed wypowiedzeniem umowy, a działalność związkowa była rzeczywiście prowadzona. W tym stanie rzeczy w ocenie powódki bezzasadne są twierdzenia pozwanego dotyczące tego, że roszczenie objęte pozwem miałyby nie zasługiwać na uwzględnienie, bo działalność związkowa powódki nie pozostawała w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy. Pozwany nie mógł i nie miał prawa wypowiedzieć powódce umowy o pracę w związku z jej działalnością związkową, nie dziwi więc, że przyczyna ta nie została wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę. Jak powszechnie wskazuje się w orzecznictwie, „Przepis art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych nie zawiera żadnych wyłączeń spod przewidzianej w nim ochrony, gdyż nie można wykluczyć, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może stać się jedynie pretekstem do pozbycia się pracownika prowadzącego działalność związkową. Z tego też względu w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi określonego w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie.” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., sygn. akt II PK 202/13). To, że orzecznictwo dopuszcza w szczególnych przypadkach wypowiedzenie umowy o pracę wbrew stanowisku zarządu zakładowej organizacji związkowej stanowi wyjątek, który powinien być stosowany wyłącznie w przypadkach uzasadnionych — co wynika zresztą z każdego z orzeczeń przytoczonych przez pozwanego w apelacji. Pozwany nie wykazał, aby jakiegokolwiek z takich szczególnych okoliczności zachodziły w przedmiotowym stanie faktycznym — przykładowo, analizując stany faktyczne wyroków przytoczonych przez pozwanego, pełnomocnik powódki wskazał na następujące różnice między stanami faktycznymi w nich zawartymi a stanem niniejszej sprawy:

- w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., sygn. akt I PK 52/11, sąd dopuścił możliwość rozwiązania umowy w związku z zachowaniami pracownika, takimi jak: „brak współpracy i porozumienia, niewykonywanie i kwestionowanie przez powódkę poleceń dyrektora szkoły, stale zmniejszające się zaangażowanie powódki w pracę, nieusprawiedliwione opuszczenie stanowiska pracy w czasie pracy, skargi rodziców w zakresie sposobu wywiązywania się przez powódkę z obowiązków, celowe skłócanie grona pedagogicznego, niewłaściwą opieką nad stażystami, unikanie hospitacji zajęć, liczne nieobecności, a ponadto okoliczność, że dla powódki podstawowym miejscem zatrudnienia jest inna szkoła” — żadnego ze wskazanych zarzutów nie można było postawić powódce i pozwanemu tego nie czynił; w wyroku tym Sąd Najwyższy wskazał także na ewolucję poglądów orzecznictwa, dopuszczając obecnie oddalenie powództwa pracownika „w razie szczególnie rażącego, ciężkiego naruszenia przez szczególnie chronionego pracownika (np. działacza związkowego) jego podstawowych obowiązków pracowniczych” — co także nie miało miejsca w przypadku powódki,

- w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r., sygn. akt I PKN 509/08, sąd wskazał, że „Z takim społeczno-gospodarczym w rozumieniu art. 8 KP przeznaczeniem, wynikającego z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązania umowy o pracę z działaczem zakładowej organizacji związkowej pozostaje w sprzeczności instrumentalne stworzenie sytuacji działacza zakładowej organizacji związkowej w oderwaniu od rzeczywistej działalności związkowej, a jedynie w celu obezwładnienia dokonanego już wypowiedzenia umowy o pracę w stosunku do pracownika nie będącego działaczem związkowym.” — w niniejszym stanie faktycznym sąd odnosił się po pierwsze do objęcia ochroną związkową już po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę, a po drugie do objęcia, które pozostawało całkowicie w oderwaniu od jakiegokolwiek działalności związkowej — co także nie przystaje

do stanu faktycznego niniejszej sprawy, jako że powódka została objęta ochroną w okresie, w którym nie groziło jej wypowiedzenie umowy, a ponadto prowadziła ona szeroką działalność związkową i współpracowała ze związkiem zawodowym, zarówno przed wstąpieniem do związku, jak i obecnie,

- w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2014 r., sygn. akt I PK 247/13, w którym sąd wskazał na to, że trzeba brać pod uwagę także zasługujący na ochronę interes pracodawcy, Sąd Najwyższy rozważał stan faktyczny, w którym prawo nauczyciela naruszało ustawowe obowiązki dyrektora szkoły – w zaistniałym stanie faktycznym pozwany nie wskazał natomiast, jaki jego zdaniem „uzasadniony interes” miałby zostać naruszony poprzez uwzględnienie roszczenia powódki i w związku z tym zasługiwać na szczególną ochronę – niewątpliwie natomiast nie chodzi tu o każdy interes pracodawcy, który obowiązany jest do przestrzegania przepisów prawa pracy (w tym także zasad rozwiązywania umów o pracę) i stosowania ich w swoim zakładzie, a o interes związany z tym, że zastosowanie jednych przepisów rażąco naruszałoby inne obowiązki pracodawcy wynikające z ww. przepisów,

- w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., sygn. akt I PK 616/02, sąd wskazał wprawdzie, iż związek nie może nadużywać wolności związkowej – co w ocenie powódki jest bezsporne – w tymże stanie faktycznym sąd rozważał jednakże problem „przywrócenia pracownika do pracy, do wykonywania której jest niezdolny (art. 45 § 1 k.p.), w sytuacji gdy pracodawca nie dysponuje wolnymi stanowiskami pracy odpowiednimi ze względu na stan zdrowia tego pracownika (...), a niedopuszczenie do rozwiązania umowy o pracę skutkowało by naruszeniem powszechnego i podstawowego obowiązku pracodawcy (jednego z nielicznych tak właśnie normatywnie zakwalifikowanych), jakim jest obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – sąd w wyroku tym wskazał, iż „Utrata zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy zobowiązuje pracodawcę do odsunięcia pracownika od pracy. Przy braku możliwości zatrudnienia na innym stanowisku pracy, odpowiadającemu jego zdrowiu, uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Wyrok przywracający pracownika do pracy nie mógłby spowodować rzeczywistej, a jedynie formalnej restytucji stosunku pracy wobec zakazu dopuszczenia pracownika do pracy na uprzednio zajmowanym stanowisku i braku możliwości powierzenia pracy na innym stanowisku.”,

- z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2008 r., sygn. akt I PK 198/07, stan faktyczny sprawy dotyczył sytuacji, w której „(...) stanowisko pracy skarżącej zostało zlikwidowane, a strona pozwana w związku z istotną redukcją stanu zatrudnienia podejmowała m.in. długotrwałe próby rozwiązania ze skarżącą umowy o pracę w trybie wypowiedzenia, które nie mogły odnieść skutków prawnych w związku z pełnieniem przez nią chronionej funkcji w organizacji związkowej, następnie z powodu jej długotrwałej niezdolności do pracy, wreszcie z tytułu wyboru na społecznego inspektora pracy, dokonanego po podjęciu kolejnych działań zmierzających do wypowiedzenia jej stosunku pracy.” – w tej sytuacji Sąd Najwyższy uznał, iż niezasadnym byłoby przywrócenie do pracy powódki występującej w tejże sprawie, jednakże wyrok, będący podstawą postępowania skutkującego ostatecznie wniesieniem skargi kasacyjnej, w związku z niecelowością przywrócenia powódki do pracy zasądzał na jej rzecz odszkodowanie za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę; należy zauważyć, że żadne z takich wyjątkowych okoliczności nie zachodziły w przypadku niniejszej sprawy, a powódka swoim działaniem w żaden sposób nie naruszała art. 8 Kodeksu pracy, co czyni twierdzenia pozwanego o nadużywaniu wolności związkowej bezpodstawnymi.

Powyższa analiza przytoczonego przez pozwanego orzecznictwa uzasadnia w ocenie strony powodowej uznanie, że twierdzenia pozwanego o rzekomym nadużywaniu wolności związkowej nie przystają do stanu faktycznego niniejszej sprawy. Podkreślono, że żadne obowiązki ani prawa pozwanego nie mogłyby zostać naruszone przez postępowanie w niniejszej sprawie zgodne z przepisami prawa pracy, w tym przepisami ustawy o związkach zawodowych, nie zachodziła także żadna okoliczność wyłączająca możliwość dalszego zatrudnienia powódki. Pozwany nie wskazał także na żaden jego uzasadniony interes, który został rzekomo naruszony przez uwzględnienie powództwa. Co więcej, powódka, wbrew niepopartym żadnymi dowodami twierdzeniom pozwanego, niewątpliwie od kilku lat prowadziła - oraz do dnia złożenia niniejszej odpowiedzi na apelację nadal prowadzi - działalność związkową. Objęcie powódki ochroną związkową nastąpiło także na długo przed dokonaniem przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę powódki. W tym zakresie powódka zwróciła także uwagę na trafne stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 8 marca 2013 r., sygn. akt I PK 208/12, zgodnie z którym „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.”. W wyroku tym Sąd Najwyższy — wyrażając nadal aktualną linię orzecniczą — wskazał także, iż „Przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) nie ogranicza ochrony związkowej tylko do zachowań pracownika objętych działalnością związkową.” oraz że „Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera żadnych wyłączeń spod przewidzianej w nim ochrony, gdyż nie można wykluczyć, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może stać się jedynie pretekstem do pozbycia się pracownika prowadzącego działalność związkową. Z tego też względu w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi określone w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 pkt 1 jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy (art. 45 § 3 oraz art. 56 § 2 k.p.), a w konsekwencji - roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 in fine oraz art. 57 § 2 in fine k.p.).”.

Mając na uwadze powyższe pełnomocnik powódki wskazał, iż sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny i prawny sprawy, a wydany wyrok odpowiada prawu. W ocenie powódki zasadnym było ograniczenie rozprawy w dniu 21 października 2014 r. do kwestii działalności związkowej powódki, jako że naruszenie przez pozwanego tylko tego przepisu uzasadniało uwzględnienie powództwa, bez konieczności rozstrzygnięcia dalszych kwestii związanych z dokonaniem wypowiedzeniem, za czym przemawiało zachowanie zasady ekonomiki procesowej. Skoro natomiast pozwany, pomimo posiadania takiej możliwości (zarzut naruszenia art. 32 ustawy o związkach zawodowych został podniesiony przez powódkę już w pozwie) nie zgłosił żadnych dowodów, które przemawiałyby za uznaniem jego stanowiska za zasadne, nie zachodzą podstawy dla uznania, że powódka nie została skutecznie objęta ochroną związkową. W tym stanie rzeczy zbędne było przeprowadzenie dowodów z zeznań świadków powołanych przez pozwanego (oraz części świadków powołanych przez powódkę) na okoliczności w ogóle nie związane z działalnością związkową powódki. Pozwany świadomie, pomimo posiadania wiedzy o objęciu powódki szczególną ochroną związku zawodowego oraz wiedzy o braku zgody na wypowiedzenie jej umowy o pracę wypowiedzenia takiego dokonał, ignorując postanowienia przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany bez żadnych dowodów (ani nawet uprawdopodobnienia) zarzucał nieobiektywność świadków powołanych przez powódkę, podczas gdy wszyscy świadkowie, o przesłuchanie których wnioskował pozwany są w dalszym ciągu zatrudnieni u pozwanego, co także przemawiać mogłoby za tym, że nie będą oni zeznawać w sposób obiektywny.

Powyższe okoliczności świadczą o tym, że Sąd I instancji, wbrew twierdzeniom pozwanego, rozpoznał istotę sprawy, w oparciu o materiał dowodowy pozwalający na prawidłowe ustalenie stanu faktycznego i prawnego sprawy. Sąd wyczerpująco uzasadnił, dlaczego to, czy pozwany dokonał wypowiedzenia umowy o pracę powódki w związku, czy też bez związku z działalnością związkową powódki nie ma znaczenia dla sprawy, jako że pozwany nie miał prawa dokonać takiego wypowiedzenia w związku z tą działalnością. Powódka została objęta ochroną związkową w sposób skuteczny, o czym pracodawca został poinformowany (i wiedzy o tym fakcie nie kwestionował), a co za tym idzie nie mógł on wypowiedzieć umowy o pracę bez zgody zarządu organizacji związkowej. Pozwany nie twierdził także w toku postępowania przed sądem I instancji, że w niniejszym stanie faktycznym zachodzą jakikolwiek okoliczności, które uzasadniałyby uznanie, że poprzez objęcie powódki szczególną ochroną narusza jakikolwiek uzasadniony interes pozwanego, ani że w niniejszej sprawie zachodzą mogą jakiegokolwiek szczególne okoliczności uzasadniające odmowę uznania ochrony związkowej za skuteczną — co więcej nie powołał on na tę okoliczność żadnych dowodów. W ocenie powódki sąd I instancji, poprzez wyczerpujące uzasadnienie wyroku oraz uwzględnienie w sprawie wszelkich dowodów związanych z działalnością związkową powódki w sposób wystarczający i pełny usunął wszelkie wątpliwości związane z prowadzeniem przez powódkę ww. działalności oraz zasadnością uznania, że przysługuje jej szczególna ochrona trwałości stosunku pracy. Sąd I instancji w sposób rzetelny oraz całościowy odniósł się także do twierdzeń

pozwanego w tym zakresie. natomiast dalsze prowadzenie postępowania w celu rozpoznania okoliczności, które w związku z naruszeniem przez pozwanego art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie miały dla sprawy znaczenia, nie było celowe.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się pozbawiona jakichkolwiek podstaw prawnych.

Jak zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w jednym z ostatnich wyroków (z dnia 27 stycznia 2015r., sygn. akt II PK 65/14), „w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że postępowanie apelacyjne prowadzone przez sąd drugiej instancji - pozostając postępowaniem odwoławczym i kontrolnym - zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego, o czym najlepiej świadczy sformułowanie, że sąd drugiej instancji rozpoznaje „sprawę” a nie „apelację” (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004 Nr 1, poz. 7, a przede wszystkim uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 Nr 6, poz. 55). Sąd odwoławczy jako instancja nie tylko kontrolna, ale także merytoryczna, powinien więc zbadać sprawę niezależnie od zarzutów apelacji dotyczących naruszeń prawa materialnego. Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże - powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wyknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia. Sąd odwoławczy ma nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 93). Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma z jednej strony pełną swobodę jurysdykcyjną (bo rozpoznaje "sprawę"), z drugiej natomiast ciąży na nim obowiązek rozważenia wszystkich zarzutów i wniosków podniesionych w apelacji oraz zgłoszonych w pismach procesowych składanych w toku postępowania apelacyjnego. Pogląd ten, wynikający z samej istoty instytucji apelacji, ukształtowany pod rządami art. 378 § 1 k.p.c., w jego brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 lipca 2000 r., został wzmocniony po zmianie tego przepisu dokonanej ustawą z dnia 24 maja 2000 r. (Dz. U. Nr 48, poz. 554).

Uregulowany w art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zarówno bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, jak też nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004 Nr 10, poz. 161 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 czerwca 2007 r., II PK 318/06 i z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, niepublikowane).

Powinność ta wynika przede wszystkim z istoty apelacji pełnej, na temat charakteru której Sąd Najwyższy wypowiedział się szeroko w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów (mającej moc zasady prawnej) z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008 Nr 6, poz. 55; Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczyk; Palestra 2009 nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego; por. też wyroki z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138 i z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004 Nr 10, poz. 161 oraz postanowienie z dnia 4 października 2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004 Nr 1, poz. 7; PiP 2004 nr 4, s. 116, z glosą K. Knopka). Powiększony skład Sądu Najwyższego wyjaśnił w szczególności, że system apelacji pełnej polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie. Oznacza to, że przedstawione pod osąd roszczenie procesowe jest rozpoznawane po raz kolejny, a prowadzona przez sąd odwoławczy rozprawa stanowi kontynuację rozprawy rozpoczętej przed sądem pierwszej instancji. Podstawowym celem postępowania apelacyjnego jest naprawienie wszystkich błędów natury prawnej, jak i faktycznej, popełnionych zarówno przez sąd pierwszej instancji, jak i przez strony procesowe. Apelacja pełna, oderwana od podstaw, a więc od reglamentowanej przez prawodawcę listy możliwych zarzutów, nie krępuje zatem sądu drugiej instancji, dzięki czemu zachowuje on w zasadzie nieograniczone kompetencje rozpoznawcze. Skoro apelacja pełna polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli jeszcze raz bada sprawę rozstrzygniętą przez Sąd pierwszej instancji, to tym samym postępowanie apelacyjne - choć odwoławcze - ma charakter rozpoznawczy (merytoryczny), a z punktu widzenia metodologicznego stanowi dalszy ciąg postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji.”

Wymaga jednak podkreślenia, że bez podniesienia w apelacji lub w toku postępowania apelacyjnego odpowiedniego zarzutu sąd odwoławczy nie może wziąć z urzędu pod rozwagę uchybień prawu procesowemu, popełnionych przez sąd I instancji, choćby miały wpływ na wynik sprawy. Jedyne wyjątek ustanowiony w art. 378 § 1 zd. 2 k.p.c. nakazuje sądowi II instancji w granicach zaskarżenia wziąć pod uwagę nieważność postępowania przed sądem I instancji (por. wyrok SN z 14 stycznia 2009 r., sygn. akt IV CSK 350/08 oraz wyrok SN z 31 stycznia 2008 r., sygn. akt II CSK 400/07).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy trzeba wskazać, iż jedynymi zarzutami, jakie podniósł w apelacji pozwany były zarzuty procesowe. One też w pierwszej kolejności zostały zbadane przez Sąd Okręgowy, jednak okazały się bezzasadne.

I tak, zdaniem sądu II instancji nie może być mowy o zarzucanym w apelacji nierozpoznanie istoty sprawy w sytuacji, gdy przedmiotem sporu była prawidłowość dokonanej wobec powódki umowy o pracę i Sąd Rejonowy dokonał w tym zakresie stosownej oceny, odnosząc ją także do prawidłowości zgłaszanych przez powódkę roszczeń. Jak wielokrotnie już wyjaśniał Sąd Najwyższy, „pojęcie nierozpoznania istoty sprawy interpretowane jest jako wadliwość rozstrzygnięcia polegająca na wydaniu przez sąd pierwszej instancji orzeczenia, które nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, bądź na zaniechaniu zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony z powodu bezpodstawnego przyjęcia, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie” (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r., sygn. akt V CZ 39/15). Skoro więc zgodnie z treścią przepisu art. 45 § 1 kodeksu pracy roszczenie o odszkodowanie przysługuje pracownikowi zarówno wówczas, gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione (tj. gdy wskazana w nim przyczyna jego dokonania jest nieprawdziwa), jak i gdy narusza ono przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (tj. gdy jest ono wadliwe pod względem formalnym), za w pełni uprawnione należało uznać postępowanie sądu polegające na ograniczeniu rozprawy, a co za tym idzie, także postępowania dowodowego wyłącznie do zbadania zarzutu wadliwości formalnej wypowiedzenia. Skoro bowiem zarzut ten okazał się uzasadniony, badanie merytorycznej zasadności wypowiedzenia było zbędne – wszak nawet gdyby okazało się, że wskazana tam przyczyna była prawdziwa i tak nie mogło to samo przez się doprowadzić do oddalenia powództwa.

W tym miejscu trzeba także zwrócić uwagę na – słusznie przywołany w odpowiedzi na apelację – przepis art. 162 k.p.c., w myśl którego strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Jak wskazuje się w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok z 12 czerwca 2015 r., sygn. akt II CSK 450/14), unormowanie zawarte w tym przepisie „sprzyja prawidłowemu przebiegowi postępowania, gdyż zmusza strony do współdziałania w urzeczywistnieniu sprawnego i szybkiego procesu (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2005 r., III CZP 55/05, OSNC 2006, nr 9, poz. 144), a więc jego cel jest godny aprobaty. Ma zabezpieczyć przed destrukcyjnym działaniem stron, tj. celowym niewytknięciem spostrzeżonego uchybienia, aby zapewnić sobie podstawę zaskarżenia orzeczenia. Z drugiej strony, trafnie zwrócono uwagę w literaturze, że wyłącza ono możliwość skutecznego podniesienia w apelacji zarzutu naruszenia przepisów postępowania w wypadku, gdy uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy i wzięcie go pod rozwagę skutkowałoby uwzględnieniem tego środka odwoławczego. W rezultacie, w piśmiennictwie zauważono, że zastosowanie art. 162 k.p.c. w pewnych wypadkach może stanowić ograniczenie prawa strony do zaskarżenia orzeczenia sądu pierwszej instancji (art. 78 zd. 1 Konstytucji). Prawo to oznacza nie tylko uprawnienie do wniesienia środka zaskarżenia od orzeczenia sądu pierwszej instancji, ale obejmuje także prawo do powołania we wniesionym środku odwoławczym wszelkich zarzutów, które mają znaczenie dla jego skuteczności (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 stycznia 2004 r., SK 10/03, OTK-A 2004, nr 1, poz. 2 i tam powołane dalsze orzecznictwo). Z przedstawionego względu art. 162 k.p.c. winien podlegać wykładni ścisłej. Strona nie może więc skutecznie zarzucać w apelacji uchybienia przez sąd pierwszej instancji przepisom postępowania polegającego na wydaniu postanowienia, które może być zmienione lub uchylone stosownie do okoliczności, jeżeli nie zwróciła uwagi sądu na to uchybienie w toku posiedzenia, a w razie nieobecności - na najbliższym posiedzeniu, chyba że niezgłoszenie

zastrzeżenia nastąpiło bez jej winy (por. także uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2008 r., III CZP 50/08, OSNC 2009, nr 7-8, poz. 103). Poza tym, unormowania tego nie stosuje się, jeżeli sąd nie rozstrzygnął wniosku dowodowego strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r. IV CSK 185/09, OSNC ZD 2010, nr B, poz. 65). Dopiero bowiem wydanie postanowienia oddalającego wniosek o przeprowadzenie dowodu umożliwia zgłoszenie zastrzeżeń, mogących prowadzić do zmiany stanowiska sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2013 r., I CSK 447/12).”

Z analizy akt postępowania przed sądem I instancji wynika, że strona pozwana była reprezentowana w toku całego procesu przez pełnomocnik będącą radczynią prawną. Pełnomocnik ta była obecna także na rozprawie w dniu 21 października 2014r., w trakcie której sąd wydał postanowienie o ograniczeniu rozprawy do zbadania zarzutu naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, jednak nie zgłosiła stosownego zastrzeżenia do protokołu w trybie art. 162 k.p.c. Powyższe oznacza, że za niedopuszczalne należało uznać powoływanie się dopiero w apelacji na fakt niedopuszczalnego zdaniem pozwanego ograniczenia postępowania dowodowego wyłącznie do zbadania naruszenia przepisu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Jeśli chodzi natomiast o drugi z zarzutów, dotyczący pominięcia przez Sąd Rejonowy twierdzeń i dowodów strony pozwanej, Sąd Okręgowy uznał za dopuszczalne jego podniesienie. Jak bowiem wynika z protokołów dwóch przeprowadzonych w sprawie rozpraw sąd I instancji nie wydał formalnego postanowienia o oddaleniu wniosków dowodowych pozwanego, co uniemożliwiło pełnomocnikowi zgłoszenie ewentualnego zarzutu jeszcze w toku procesu. Mimo to merytoryczna ocena tego zarzutu doprowadziła jednak sąd II instancji do wniosku, iż postępowanie Sądu Rejonowego było prawidłowe.

W odpowiedzi na pozew (k. 97-107 akt) pełnomocnik pozwanego zgłosiła szereg wniosków dowodowych – były to zarówno dowody z dokumentów (w całości uwzględnione przez sąd I instancji), jak i wnioski o przesłuchanie siedmiu świadków, pracowników pozwanego. Trzech świadków (Z. D. Wydziału (...), M. O. i P. Ł. (1)) miało przy tym zostać przesłuchanych na okoliczność „przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy, zmian w programach kształcenia studiów prowadzonych na Wydziale (...)i ich skutków w zakresie potrzeb kadrowych Wydziału, polityki kadrowej Wydziału, ustaleń dokonanych z Powódką dotyczących terminu przygotowania rozprawy habilitacyjnej, uzgodnień związanych z przygotowaniem rozprawy habilitacyjnej oraz obowiązków przyjętych przez powódkę w związku z jej przygotowywaniem, przyczyn i okoliczności złożenia przez powódkę oświadczenia z 3 lipca 2013r., przyczyn cofnięcia przez pozwanego oświadczenia o wyrażeniu zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy w drodze porozumienia stron ze skutkiem na dzień 26 lutego 2014r.” (nie wszyscy ci świadkowie mieli być przy tym słuchani na wszystkie te okoliczności - P. Ł. i M. O. tylko na część z nich), trzech (Z. O., B. Z. i S. C.) – na okoliczność „sporządzenia i podpisania oświadczenia nt. sytuacji na Wydziale (...)w związku z powołaniem się w pozwie na „sytuację panującą na Wydziale”, natomiast jeden (M. T.) – na okoliczność „zmian w programach kształcenia studiów prowadzonych na Wydziale (...)i ich skutków w zakresie potrzeb kadrowych Wydziału”. W toku dalszego postępowania pozwany nie zgłosił żadnych innych wniosków dowodowych, w tym nie wskazywał, aby którykolwiek z tych świadków miał być słuchany na okoliczność „braku wiedzy Dziekana Wydziału (...)o działalności związkowej powódki przed marcem 2014r.” Zgłoszony więc obecnie w tym zakresie w apelacji zarzut należało uznać za bezzasadny.

Z analizy treści apelacji wynika jednak, iż intencją pozwanego było głównie podtrzymanie zajmowanego już przed sądem I instancji stanowiska jakoby fakt, iż przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy nie była związana z jej działalnością związkową zwolnił pracodawcę od obowiązku zgody uzyskania zgody organizacji związkowej na rozwiązanie z powódką stosunku pracy. W tym też – jak się wydaje – pełnomocnik pozwanego upatrywała po stronie Sądu Rejonowego procesowego naruszenia, uważając że w takiej sytuacji powinni zostać przesłuchani wszyscy zawnioskowani świadkowie, w tym w szczególności ci, którzy mogliby wyjaśnić przyczyny podjęcia przez pracodawcę takiej a nie innej decyzji. Stanowisko to należało uznać za całkowicie błędne.

Jak już wyjaśnił Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wydanego przez siebie wyroku, a co jeszcze uwypuklił pełnomocnik powódki dokonując w złożonej odpowiedzi na apelację kazuistycznego omówienia poszczególnych orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących stosowania przepisu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, ochrona o

jakiej mowa w tym przepisie ma charakter bezwzględny, a jej uchylenie może nastąpić wyłącznie w wyjątkowych przypadkach, w których jej udzielenie naruszałoby zasady współżycia społecznego lub stanowiłoby nadużycie prawa (art. 8 Kodeksu pracy). Uchylenie ochrony wymaga więc każdorazowo wykazania, że po stronie osoby ubiegającej się o ochronę istnieją jakieś powody, które nakazują przyjęcie, iż nie powinna jej ona przysługiwać. Z tej też przyczyny „zdjęcie ochrony” najczęściej następuje w przypadku, gdy pracownik dopuszcza się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych - jego zachowanie jest więc rażąco naganne, a przywrócenie go do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania mogłoby wywołać zgorzenie po stronie „zwykłych”, niechronionych pracowników, rzetelnie wykonujących swoje obowiązki.

Mając powyższe na względzie trzeba więc przypomnieć, iż pierwsza z przyczyn dla której pozwany pracodawca zdecydował się wypowiedzieć powódce stosunek pracy leżała w całości poza powódką (przyczyna z punktu 1 wypowiedzenia, odnosząca się do zmiany programów kształcenia, które miały uniemożliwić dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowym stanowisku), zaś druga z nich miała charakter mieszany. Pracodawca z jednej strony użył bowiem argumentacji wskazującej na to, iż przyczyna wypowiedzenia jest przyczyną nie dotyczącą pracownika (chodzi tu o odwołanie się do „polityki kadrowej (...)”), zaś z drugiej powołał się na znaczący upływ czasu od momentu uzyskania stopnia naukowego doktora i niedotrzymanie wcześniej składanych dziekanowi wydziału deklaracji złożenia rozprawy habilitacyjnej. Przyczyna ta jednak, choć odnosi się do osoby powódki, nie jest związana z jakimś szczególnie rażącym postępowaniem powódki; do rozwiązania umowy nie miało dojść zresztą w trybie nadzwyczajnym, a w drodze „zwykłego” rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Jeszcze raz należy więc w tym miejscu pozwanemu przypomnieć – choć wydawałoby się, że w przypadku gdy spór dotyczy (...), a w dodatku Wydziału Prawa, przypominanie takie nie powinno być konieczne – że „stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. na przykład wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10). (...) Odwołanie się do klauzul generalnych w prawie pracy przez postawienie pracownikowi zarzutu nadużycia prawa podmiotowego lub sprzeczności jego roszczeń z zasadami współżycia społecznego polega na zupełnie wyjątkowej dopuszczalności unicestwienia uprawnień pracowniczych, która może mieć miejsce wyłącznie w sytuacjach, w których pracownik podejmuje lub dopuszcza się działań ewidentnie sprzecznych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego, które wystarczająco dyskwalifikują przysługujące mu roszczenia pracownicze. Wszystko to oznacza, że klauzule generalne w prawie pracy nie mogą prowadzić do pozbawienia pracownika roszczeń z ważnie zawartych umów prawa pracy, jeżeli pracownikowi nie można postawić zarzutu dopuszczenia się zachowań ewidentnie sprzecznych z prawem lub z zasadami współżycia społecznego (por. na przykład wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2005 r., II PK 204/04). Wyjątkowo sąd może ocenić żądanie przywrócenia do pracy przez pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, jako nadużycie prawa podmiotowego. Takie rozstrzygnięcie muszą jednak usprawiedliwiać zaistniałe po stronie pracownika okoliczności szczególnie moralnie naganne, w których restytucja stosunku pracy nie zyskałaby aprobaty społecznej i sprzeciwiała się poczuciu sprawiedliwości (np. uporczywe albo ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych) lub wprawdzie niezależne od pracownika, jednak obiektywnie uniemożliwiające mu wykonywanie dotychczasowej pracy (np. stan zdrowia czy utrata uprawnień) - por. wyrok z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 360/04.)” (powyższy cytat pochodzi z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2015r., sygn. akt III PK 68/14).

Wypowiadając powódce umowę o pracę strona pozwana nie działała w sytuacji nadzwyczajnej, w której zmuszona byłaby do szybkiego i bezwzględnego zareagowania na określone działanie ze strony I. G.. Mimo to, wiedząc o

tym, że powódka jest objęta szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy (okoliczność ta była w toku procesu bezsporna), pozwana zdecydowała się zignorować obowiązujące w tym zakresie normy prawne. Tymczasem zwłaszcza od pracodawcy będącego uczelnią wyższą, którego zadaniem stosownie do treści przepisu art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity: Dz.U. z 2012r., poz. 572 z późn. zm) jest pełnienie misji odkrywania i przekazywania prawdy poprzez prowadzenie badań i kształcenie studentów i który stanowi integralną część narodowego systemu edukacji i nauki, należałoby oczekiwać wyższej niż od innych pracodawców staranności. Jeśli więc w toku niniejszego procesu można byłoby przypisać którejś z jego stron postępowanie niezgodne z zasadami współżycia społecznego, to właśnie pozwanemu, który działając z pełną świadomością tego, co czyni, złamał prawo. Gdyby bowiem ochrona związkowa sprowadzała się wyłącznie do sfery związanej z działalnością związkową danej osoby, ustawodawca niewątpliwie zaznaczyłby to w przepisie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jak uczynił to chociażby w przepisie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity: Dz.U. z 2013r., poz. 594 ze zm.); jeśli zaś takiego zastrzeżenia nie uczynił, ochrona ta obejmuje każdy przypadek wypowiedzenia czy rozwiązania stosunku pracy, niezależnie od tego z jakiej przyczyny do niego dochodzi. Przyjęcie odmiennej interpretacji oznaczałoby, że ochrona ta byłaby w rzeczywistości iluzoryczna, a pracodawca zyskałby w zasadzie nieograniczoną swobodę, w której chciałby uwolnić się od niewygodnego pracownika. W powyższej sytuacji zarzuty apelacji, odnoszące się do „pominięcia twierdzeń i dowodów strony pozwanej o faktycznych przyczynach rozwiązania z powódką stosunku pracy”, należało uznać za całkowicie chybione, jako że przeprowadzenie tych dowodów było zbędne dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy.

Wreszcie, Sąd Okręgowy uznał, że nie było żadnych powodów, dla których sąd I instancji miałby obowiązek przeprowadzić dowód z zeznań dziekana Wydziału (...) na okoliczność posiadania przez niego (lub nieposiadania) „wiedzy o działalności związkowej powódki przed marcem 2014r.” Przytoczony przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie uzależnia bowiem objęcia pracownika ochroną od informowania na bieżąco pracodawcy o tym, że taka osoba prowadzi działalność związkową. Przeciwnie, jak wynika z treści fundamentalnego w tym zakresie przepisu art. 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej, samorządu terytorialnego i innych organizacji. Związek nie ma więc w szczególności obowiązku informowania pracodawcy o tym, kto – z imienia i nazwiska – jest jego członkiem oraz kto działa na jego rzecz, nie będąc członkiem związku. To więc czy dziekan Wydziału Prawa wiedział czy nie wiedział o podejmowaniu przez I. G. przed marcem 2014 roku działań na rzecz związku było okolicznością całkowicie obojętną prawnie. Pozwana nie zdołała zaś w inny sposób skutecznie zakwestionować zeznań dwóch przesłuchanych w sprawie świadków S. D. i S. S., którzy wyjaśniali jakiego rodzaju działalność na rzecz związku i kiedy powódka prowadziła oraz wskazywali dlaczego związek zawodowy zdecydował się na jej objęcie ochroną. Sąd Okręgowy – w zakresie oceny zeznań obu tych świadków - podziela w całości wywody pełnomocnika powódki zamieszczone w odpowiedzi na apelację – odpowiedź ta została niemal dosłownie przytoczona w części historycznej niniejszego uzasadnienia, dlatego też nie ma potrzeby ponownego przytaczania zawartych tam argumentów.

Na marginesie tylko trzeba zwrócić uwagę, że nawet gdyby hipotetycznie przyjąć, że w toku tego procesu pozwany wykazał, że powódka została objęta ochroną w marcu 2014r., gdyż obawiała się mogącego wkrótce nastąpić wypowiedzenia jej stosunku pracy, i tak nie doprowadziłoby to do oddalenia powództwa. Jak bowiem wielokrotnie wyjaśniał Sąd Najwyższy, w tym m.in. w wyroku z dnia 8 marca 2013r., sygn. akt II PK 208/12, nawet „objęcie pracownika ochroną związkową bezpośrednio po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę z powołaniem się na przyczynę formalnie niezwiązaną z aktywnością związkową pracownika, nie oznacza w każdym przypadku nadużycia prawa do tej ochrony.” Wyżej wyjaśniono już zaś, że konieczne jest wykazanie zaistnienia nadzwyczajnych okoliczności, które jednak w niniejszej sprawie nie zaistniały.

Z tych więc względów Sąd Okręgowy uznał wszystkie zgłoszone w apelacji za zarzuty za bezpodstawne.

Zgodnie z zasadą apelacji pełnej, sąd II instancji dokonał zarazem – w granicach apelacji – merytorycznej kontroli zaskarżonego wyroku. Kontrola ta doprowadziła do wniosku, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił w niej stan faktyczny, a swoje ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykroczyła poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z

poprawnie dokonanej analizy dowodów, stąd też Sąd Okręgowy ustalenia sądu I instancji uznał i przyjął jako własne. Do ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy zastosował ponadto właściwe przepisy prawa materialnego, przedstawiając w pisemnym uzasadnieniu przesłanki uzasadniające dokonanie takiego a nie innego merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono jak w punkcie I. sentencji.

Rozstrzygając o kosztach postępowania w instancji odwoławczej sąd na podstawie art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i § 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 (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) przyznał powódce od pozwanego całość poniesionych przez nią kosztów, na które złożyły się wyłącznie koszty zastępstwa procesowego. Stosownie do treści § 11 ust. 1 pkt 1 wskazanego rozporządzenia, stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o przywrócenie do pracy 60 zł. Stosownie do treści § 12 ust. 1 pkt 1 stawki minimalne za prowadzenie spraw w postępowaniu apelacyjnym wynoszą przed sądem okręgowym - 50% stawki minimalnej, przy czym nie mniej niż 60 zł. W konsekwencji, w punkcie II. sentencji zasądzono na rzecz powódki od pozwanego tytułem kosztów procesu w instancji odwoławczej kwotę 60 zł.

/SSO Anna Łączna/ /SSO Monika Miller-Młyńska/ /del. SSR Elżbieta Góralska/

Zarządzenia:

1. (...)
2. (...)
3. (...)

SSO Monika Miller-Młyńska