

Wyrok z dnia 12 listopada 2008 r.

I PK 79/08

1. Szkołę obarcza ryzyko niedochowania procedury współdziałania z zakładową (międzyzakładową) organizacją związkową, jeżeli w postępowaniu sądowym okaże się, że nauczyciel z tytułu członkostwa w tej organizacji związkowej jest przez nią reprezentowany w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

2. W razie wystąpienia okoliczności opisanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), dyrektor szkoły może rozwiązać każdy nauczycielski stosunek pracy, bez względu na podstawę prawną jego nawiązania, a więc także umowny stosunek pracy.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie: SN Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Halina Kuryło.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 listopada 2008 r. sprawy z powództwa Małgorzaty L. przeciwko Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych [...] w K. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 13 grudnia 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 13 grudnia 2007 r. oddalił apelację powódki Małgorzaty L. od wyroku Sądu Rejonowego w Kielcach z dnia 13 września 2007 r. oddalającego powództwo przeciwko Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych [...] w K. o przywrócenie do pracy.

W sprawie tej ustalono, że powódka w 1981 r. ukończyła Politechnikę Ś. w K. w zakresie technologii i organizacji budownictwa i w dniu 1 września 1989 r. została zatrudniona w Zespole Szkół Budowlanych KBM [...] w K. na stanowisku nauczyciela. W dniu 27 września 2000 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego. W związku z rozwiązaniem Zespołu Szkół Budowlanych [...] w K. z dniem 1 września 2002 r. stała się pracownikiem powołanego Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych [...] w K., który składał się wówczas z trzech szkół: Zasadniczej Szkoły Zawodowej [...], Liceum Ogólnokształcącego [...] i Liceum Profilowanego [...], które z rokiem 2007 zakończyło funkcjonowanie oraz Technikum Uzupełniającego dla Dorosłych, w którym od trzech lat nie było naboru. Powódka uczyła przedmiotów zawodowych budowlanych. W okresie od 1 września 2006 r. do 30 czerwca 2007 r. powódka przebywała na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia. W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2007/2008 przewidziano 25,16 godzin przedmiotów budowlanych i przeznaczono je w wymiarze odpowiednio: dla Renaty B. - 17,6 godzin, dla Julity J. - 2 godzin i Krystyny St. - 6 godzin. Julita J. i Krystyna S. są nauczycielami dyplomowanymi, które ukończyły studia podyplomowe z zakresu informatyki i uczą tego przedmiotu, a mogą także uczyć przedmiotów budowlanych. Renata B. z dniem 31 maja 2007 r. ukończyła staż na nauczyciela dyplomowanego i u pozwanego jest zatrudniona dłużej niż powódka. Dla powódki w roku 2007 nie przewidziano żadnych godzin dydaktycznych z uwagi na ich brak. W dniu 8 maja 2007 r. powódka została poinformowana przez pozwanego pracodawcę, że w związku ze zmianami organizacyjnymi w szkole od 1 września 2007 r. nie ma możliwości jej dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych budowlanych. Jednocześnie pozwany zobowiązał ją do złożenia do dnia 18 maja 2007 r. wniosku o przeniesienie w stan nieczynny lub o rozwiązanie stosunku pracy. W odpowiedzi powódka w dniu 11 maja 2007 r. oświadczyła, że w związku z jej pobytem do dnia 30 czerwca 2007 r. na urlopie dla poratowania zdrowia nie jest możliwe składanie przez nią w zakreślonym terminie wniosków dotyczących jej dalszego zatrudnienia. Pismem z dnia 21 maja 2007 r. dyrektor pozwanej placówki poinformował powódkę o dopuszczalności rozwiązania z nią stosunku pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm) w czasie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia, a następnie osobnym pismem w tym samym dniu rozwiązał z nią stosunek pracy z za-

chowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 sierpnia 2007 r., wobec niezłożenia przez powódkę wniosku o przeniesienie jej w stan nieczynny.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, uznając, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy było wynikiem zmian organizacyjnych, które spowodowały zmniejszenie liczby oddziałów u pozwanego (art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 6 Karty Nauczyciela), a wybór powódki do zwolnienia został dokonany w sposób usprawiedliwiony, niedyskryminujący, celowy i racjonalny oraz w najlepszym interesie Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych [...] w K. Sąd pierwszej instancji uznał ponadto, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane w sposób prawidłowy i nie doszło do naruszenia art. 38 k.p., ponieważ wymóg konsultacji związkowej dotyczy nauczyciela należącego do zakładowej organizacji związkowej, bądź reprezentowanego przez taką organizację, mimo braku przynależności do niej, a powódka nie wykazała, że jest członkiem zakładowej organizacji związkowej.

W apelacji od tego wyroku powódka zarzuciła naruszenie art. 20 ust. 5a w związku z art. 91c Karty Nauczyciela polegające na uznaniu wypowiedzenia stosunku pracy za zgodne z prawem mimo zaniechania konsultacji związkowej; art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, poprzez przyjęcie, że istniały przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce, a także dowolność ustaleń Sądu w zakresie ustalenia przyczyn wypowiedzenia i kryterium wyboru nauczyciela przeznaczonego do zwolnienia wskazanymi przez pozwanego. Ponadto pozwany nie dokonał konsultacji związkowych, czym rażąco naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę.

Rozpoznając apelację powódki od tego wyroku Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia i interpretację przepisów dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89) Sąd Okręgowy wskazał, że powódce nie przysługiwała ochrona przewidziana w art. 41 k.p., ponieważ przepis ten dotyczy wyłącznie zakazu wypowiedzenia umów o pracę. Nie może być więc stosowany do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania ani z mocy art. 5 k.p., ani art. 91c Karty Nauczyciela. Z kolei opierając się na wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1997 r., I PKN 150/97 (OSNAPiUS 1998 nr 7, poz. 211), dotyczącym zastosowania art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, Sąd Okręgowy stwierdził, iż w sprawie bezspornie zaszły okoliczności wymienione w art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy i że pozwany w sposób prawidłowy dokonał wypowiedzenia powódce stosunku pracy, albowiem pismem z dnia 8 maja

2007 r. najpierw poinformował ją o zmianach organizacyjnych powodujących zmniejszenie oddziałów i braku możliwości jej dalszego zatrudniania i zobowiązał ją do złożenia w terminie do 18 maja 2007 r. wniosku o przeniesienie w stan nieczynny lub rozwiązania stosunku pracy. W ocenie tego Sądu, pozwany dokonał również prawidłowej oceny przydatności poszczególnych nauczycieli do świadczenia pracy w jego placówce i wypowiedział stosunek pracy powódce, zasadnie uznając, że jest ona pracownikiem najmniej przydatnym i posiadającym najmniejsze kwalifikacje.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powódki zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 6 k.c. - przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na wadliwym wniosku, że skarżącą „obciążał dowód wskazania reprezentującej ją organizacji związkowej, co przesądziło o sposobie wyrokowania Sądu Okręgowego, w postaci oddalenia powództwa”, 2) wadliwe określenie skutków prawnych wypowiedzenia wynikające z pominięcia przy rozstrzygnięciu art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o związkach zawodowych), 3) art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji przyjęcie, że dyrektora szkoły nie obowiązywał tryb konsultacji związkowej, 4) art. 41 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że „skarżącą nie była objęta ochroną”, 5) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 20 ust. 5a, 5b i art. 91c Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że uchybienie przez dyrektora szkoły obowiązkowi zawiadomienia reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów i nie stanowi samoistnej podstawy do uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.). W skardze podniesiono też zarzut naruszenia prawa procesowego, w szczególności: 1) art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. i art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, polegającego na uchyleniu się Sądu Okręgowego od rozważenia kwestii zastosowania art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż zaważyło na stanowisku, że w sprawie nie doszło do rażącego naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, 2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. wobec niewskazania podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, 3) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak odniesienia się do zarzutu apelacji dotyczącego uchybień formalnych wręczonych skarżącej wypowiedzenia. Okolicznością uzasadniająca rozpo-

znane skargi jest istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania „czy dokonanie wypowiedzenia stosunku pracy można uznać za prawidłowe mimo niespełnienia przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela i czy dyrektor szkoły jest zwolniony z tego obowiązku jeżeli powiadomi pracownika o zmianach organizacyjnych zmniejszających zatrudnienie?”. Zdaniem skarżącej, skarga jest także oczywiście uzasadniona, co wynika z: 1) oparcia zaskarżonego rozstrzygnięcia na przepisach, które nie miały zastosowania w sprawie (art. 38 k.p., art. 6 k.c.), ze względu na odrębne uregulowania prawne, 2) ograniczenia prawa strony do rzetelnego procesu i sprawiedliwego rozpoznania sprawy ze względu na naruszenie reguł procesowych, jakim powinno odpowiadać uzasadnienie wyroku, 3) braku konsultacji związkowych przy wypowiedzeniu umowy, co stanowi przesłankę z art. 45 § 1 k.p.

W ocenie skarżącej, Sąd Okręgowy nie rozpoznał sprawy w granicach apelacji, w szczególności zarzutu naruszenia art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela i pominął jego treść przy rozstrzygnięciu. Z nieznanymi przyczynami, uznając dokonane wypowiedzenie za prawidłowe, Sąd Okręgowy wyraził stanowisko co do obowiązku rozwiązania przez skarżącą stosunku pracy. Nie wyjaśnił przy tym, dlaczego pismo do niej skierowane zwalniało pozwanego z obowiązku zawiadomienia związku zawodowego i jakie okoliczności sprawy wyłączyły stosowanie art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela. Zdaniem skarżącej, Sąd ten również błędnie przyjął - za Sądem pierwszej instancji - powołując się na art. 6 k.c., że skarżącą obciążał obowiązek udowodnienia, że jest członkiem zakładowej organizacji związkowej, podczas gdy generalny charakter art. 6 k.c. został wyłączony przez ustawę o związkach zawodowych (art. 30 ust. 2¹ tej ustawy). W stanie faktycznym sprawy brak jest ustalenia co do tego, że w dacie wypowiedzenia skarżącej stosunku pracy pozwany „dysponował pismem Związku Nauczycielstwa Polskiego informującym o członkach tego związku korzystających z obrony i w wykazie tym skarżąca nie była wymieniona lub zwolniony został od współdziałania z organizacją związkową wobec nie udzielenia odpowiedzi”. Co więcej, pozwany przyznał, że nie zawiadamiał na piśmie związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia skarżącej stosunku pracy i nie zaprzeczył aby jej przynależność związkowa nie była mu znana, ograniczając swoje wyjaśnienia do stwierdzenia, że związki zawodowe znały sytuację, gdyż była omawiana na radach pedagogicznych. Sąd Okręgowy natomiast nie wyjaśnił motywów swojego stanowiska, które zadecydowało o pominięciu przy rozstrzygnięciu powołanych przepisów.

Ponadto skarżąca wskazała, że Sąd Okręgowy znaczną część swojego uzasadnienia poświęcił uchwale Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, chociaż zarzut naruszenia art. 41 k.p. nie był w apelacji podnoszony. Zdaniem skarżącej, w świetle tezy tej uchwały dyrektor szkoły nie może w czasie letnich lub zimowych ferii wypowiedzieć umowy nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę wobec ochrony zagwarantowanej w art. 41 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, natomiast bez przeszkód będzie mógł wypowiedzieć umowę nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania. Podważa to przyjęte stanowisko, że zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest mniej korzystne dla nauczyciela niż zatrudnienie na podstawie stosunku pracy z mianowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 517/99, OSP 2002 nr 3, poz.30). Skarżąca wskazała, że z dniem 31 sierpnia 2004 r., na mocy ustawy z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 179, poz. 1845), ustawodawca zmienił art. 20 Karty Nauczyciela przez dodanie ust. 5a i 5b najwyraźniej nie akceptując rozbieżnych poglądów Sądu Najwyższego, który w jednych orzeczeniach stwierdzał, że „do wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu stosuje się tryb konsultacji, a raz nie”. Jasny i czytelny „zapis” nowego uregulowania dotyczy zarówno nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę jak i mianowania. Gdyby zamiarem ustawodawcy było założenie, jak to przyjmuje Sąd Najwyższy, że stosunek pracy na podstawie mianowania został całościowo uregulowany w Kartce Nauczyciela, wówczas w art. 91c Karty Nauczyciela posłużyłby się zwrotem „w zakresie spraw wynikających z umowy o pracę”. W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Kielcach w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona jedynie w zakresie zarzutu nierozpoznania sprawy w granicach apelacji w części, w której powódka zarzuciła naruszenie art. 20 ust. 5a „w związku z art. 91c Karty Nauczyciela” wskutek uznania wypowiedzenia „umowy o pracę” za zgodne z prawem mimo zaniechania konsultacji związkowej. Zgodnie z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, dodanym do tej ustawy z mocą obowiązującą od 31 sierpnia 2004 r., o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi sto-

sunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Wprawdzie w pozwie powódka zarzuciła w tym zakresie brak konsultacji związkowej z art. 38 k.p., którego - zdaniem Sądu pierwszej instancji - pozwany nie naruszył, bo powódka „nie wykazała w niniejszej sprawie, że należy do związku zawodowego, bądź też jest osobą reprezentowaną przez organizację związkową”, tyle że temu Sądowi powinno być znane odrębne uregulowanie zawarte w art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela dotyczące obowiązkowej konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, tj. w razie 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. Ponieważ tego rodzaju przyczyny często wiążą się z wyborem nauczyciela do zwolnienia, to konsultacja związkowa jest procedurą przydatną przy ocenie zastosowanych kryteriów zwolnienia z pracy nauczycielskiej, bo może potencjalnie prowadzić do innego ukształtowania kryteriów i wyboru (wskazania) konkretnych nauczycieli do zwolnienia z pracy. Tymczasem tego przepisu Sąd pierwszej instancji nie objął weryfikacją procesową, orzekając bezzasadnie z uwzględnieniem art. 38 k.p., a Sąd drugiej instancji w ogóle nie skontrolował zarzutu naruszenia obligatoryjnego trybu związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, który mógł mieć zastosowanie przy rozwiązywaniu z powódką stosunku pracy, przez co w konsekwencji naruszył reguły prawidłowego uzasadnienia zaskarżonego wyroku (art. 328 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.).

Ponadto w zakresie przynależności związkowej skarżącej brak jest jakichkolwiek ustaleń, poza stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że powódka tego nie udowodniła, a pozwany nie naruszył art. 38 k.p., który w sprawie nie miał zastosowania. Tymczasem w pismach procesowych, np. z dnia 11 grudnia 2007 r. [...] skarżąca utrzymywała, iż „okoliczność, że powódka jest członkiem Związku Nauczycielstwa Polskiego nie była przez pozwanego kwestionowana”, a w skardze kasacyjnej poddano pod osąd twierdzenie, że w dacie wypowiedzenia skarżącej stosunku pracy pozwany „dysponował pismem Związku Nauczycielstwa Polskiego informującym o członkach tego związku korzystających z obrony i w wykazie tym skarżąca nie była

wymieniona lub zwolniony został od współdziałania z organizacją związkową wobec nie udzielenia odpowiedzi”, utrzymując, że pozwany przyznał, iż nie zawiadamiał na piśmie związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia skarżącej stosunku pracy, ale nie zaprzeczył, aby jej przynależność związkowa nie była mu znana, ograniczając swoje wyjaśnienia do stwierdzenia, że „związki zawodowe znały sytuację, gdyż była omawiana na radach pedagogicznych”. Tymczasem bez wyjaśnienia i odniesienia się do kwestii, czy skarżącej przysługiwała ochrona związkowa z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, wydanie zaskarżonego wyroku było przedwczesne, skoro Sąd Okręgowy nie wyjaśnił motywów stanowiska, które zadecydowały o pominięciu tego przepisu przy osądzeniu sprawy.

W ocenie Sądu Najwyższego, obligatoryjna uprzednia związkowa konsultacja zamiaru wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn: częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 5a w związku z ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela) nie jest zachowana w razie zaniechania tej procedury konsultacji związkowej w stosunku do nauczyciela, który w dacie podjęcia obowiązkowych procedur zmierzających do zwolnienia z pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela korzystał z przysługującej mu związkowej reprezentacji w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 20 ust. 5a tej ustawy). Ewentualne uchybienia dotyczące wskazania lub przysługiwania reprezentacji związkowej w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy nie mogą obarczać nauczyciela, któremu takie prawo przysługuje z tytułu członkostwa w zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej w dacie podjęcia obowiązkowych procedur zmierzających do zwolnienia nauczyciela z pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela a nie z tytułu wskazania go przez określoną organizację związkową. Oznacza to, że w stosunku do nauczyciela będącego członkiem związku zawodowego pracodawca zawsze ponosi ryzyko niedochowania obligatoryjnej uprzedniej konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, bo związkowej ochrony na ogół nie powinny wyłączać ewentualne uchybienia w powiadomieniu pracodawcy o jej przysługiwaniu, chyba że co innego wynika z wyraźnego przepisu prawa, np. z art. 30 ust. 2¹ zdanie drugie ustawy o związkach zawodowych, który przewiduje, że tylko „nieudzielenie w ciągu 5 dni informacji o pracownikach korzystających z ochrony w indywidualnych sprawach

ze stosunku pracy” zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową. W ocenie Sądu Najwyższego, interpretacja przepisów o korzystaniu przez nauczyciela-członka związku zawodowego z reprezentacji związkowej służącej ochronie jego praw pracowniczych w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową (międzyzakładową) organizacją związkową (art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela), powinna zmierzać do zagwarantowania korzystania z realnej ochrony przysługującej z tytułu rzeczywistego członkostwa nauczyciela w określonej organizacji związkowej, istniejącego w dacie uruchamiania obowiązkowych procedur wymaganych do zwolnienia nauczyciela z pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Inaczej rzecz ujmując, jeżeli w postępowaniu sądowym okaże się (ujawni się), że pracownikowi z tytułu członkostwa w zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej przysługiwała z mocy prawa związkowa reprezentacja w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa zobowiązywały pracodawcę do współdziałania z zakładową (międzyzakładową) organizacją związkową, to ryzyko niedochowania obarczających pracodawcę *ipso iure* procedur współdziałania ze związkami zawodowymi nie powinno być przenoszone na pracownika będącego członkiem takiej struktury związkowej w dacie podjęcia procedur zmierzających do rozwiązania stosunku pracy.

Równocześnie Sąd Najwyższy nie podzielił bezzasadnych argumentów kontestujących uchwałę z dnia 17 grudnia 2006 r., I PZP 4/06 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89), która mogła być uwzględniona w przypadku skarżącej, będącej nauczycielem mianowanym, bo przesądzała o tym, iż w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie stosuje się art. 41 k.p. Równocześnie, co bezpodstawnie imputuje skarżąca w treści skargi kasacyjnej, w żadnym miejscu uzasadnienia tego stanowiska dotyczącego wyłącznie nauczycieli mianowanych, Sąd Najwyższy nie wypowiedział się, jakoby w razie wystąpienia okoliczności (przyczyn) wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę przysługiwała ochrona z art. 41 k.p. Przeciwnie art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela, który umożliwia dyrektorowi szkoły rozwiązanie stosunku pracy w sposób oczywisty dotyczy rozwiązania każdego rodzaju (typu) nauczycielskiego stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jego nawiązania, a zatem

odnosi się także do rozwiązania umownego stosunku pracy. Jako regulacja odrębna i wyczerpująca (zupełna) nie może ona niweczyć lub ograniczać kompetencji dyrektora szkoły do rozwiązania każdego nauczycielskiego stosunku pracy, przy zachowaniu procedur i wymagań określonych wyłącznie w art. 20 Karty Nauczyciela, co w tego rodzaju sprawach - wyczerpująco określonych w przepisach tej ustawy - określa możliwość i dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu pracy, w tym jego art. 41.

Mając powyższe na uwadze, w tym usprawiedliwione podstawy i zarzuty skargi kasacyjnej w ograniczonej części (opisanej na wstępie uzasadnienia), Sąd Najwyższy wyrokował w zgodzie z art. 398¹⁵ k.p.c.

=====