

**Wyrok z dnia 8 marca 2012 r.**

**III PK 52/11**

**Uchwała organu związku zawodowego powinna zawierać informację o okresie, w ciągu którego pracownik jest upoważniony do reprezentowania związku wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, ale brak wskazania tego okresu nie wpływa na ochronę trwałości stosunku pracy tego pracownika, jeżeli okres ten można ustalić na podstawie innych okoliczności (art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).**

Przewodniczący SSN Halina Kiryło, Sędziowie: SN Jerzy Kwaśniewski, SA Maciej Piankowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 marca 2012 r. sprawy z powództwa Marty M. przeciwko Szkole Podstawowej [...] w H. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu z dnia 12 stycznia 2011 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e n i e**

Wyrokiem z dnia 27 września 2010 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu przywrócił powódkę Martę M. do pracy w pozwanej Szkole Podstawowej [...] w H. oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 17.359,38 zł płatną po podjęciu pracy. Ponadto Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki koszty procesu, obciążył pozwaną opłatą od pozwu. Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie stosunku pracy było wprawdzie merytorycznie uzasadnione w świetle zastosowania obiektywnych zasad zwolnień zawartych w regulaminie, lecz pracodawca

naruszył przepisy wobec niezyskania wymaganej zgody organizacji związkowej na wypowiedzenie umowy o pracę z pracownikiem chronionym jako reprezentantem związku zawodowego wskazanym w uchwale właściwego statutowo organu Oddziału Powiatowego Związku Nauczycielstwa Polskiego z dnia 29 lutego 2009 r.

Apelację złożyła pozwana szkoła zarzucając naruszenie przepisów art. 233 k.p.c. i art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, przez przyjęcie, że istnieje szczególna ochrona trwałości stosunku pracy powódki, skoro nie była ona członkiem zarządu oddziału ani ogniska; uchwała o tym stanowiąca z dnia 27 lutego 2009 r. nie wskazywała okresu trwania ochrony związkowej i została zastąpiona kolejną uchwałą. Pozwana zarzuciła niezastosowanie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 8 k.p. powodujące oddalenie powództwa, wobec uznania przez Sąd wypowiedzenia za zasadne merytorycznie. Podniesiono też okoliczność udziału w składzie Sądu Rejonowego ławnika będącego członkiem ZNP.

Wyrokiem z dnia 12 stycznia 2011 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu oddalił apelację. Sąd Okręgowy stwierdził, że okoliczność podnoszona w apelacji dotycząca ławnika nie oznacza wyłączenia z mocy prawa, przez co nie zachodzi nieważność postępowania z art. 379 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 54 k.p.c. Pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie podnosiła przed Sądem pierwszej instancji zarzutu niewłaściwego składu sądu, jak też nie zgłaszała wniosku o wyłączenie ławnika.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji ustalił stan faktyczny, dokonał oceny dowodów i przedstawił wywody prawne, a także odniósł się do wszystkich przeprowadzonych dowodów w sprawie w postaci dokumentów, zeznań świadków, ocenił je i wskazał merytoryczne motywy rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy podzielił w pełni ustalenia faktyczne jak i rozważania prawne Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 52 Statutu ZNP zarząd oddziału ma prawo reprezentować związek wobec pracodawcy. Swoje kompetencje może przekazać zarządowi ogniska (art. 52 ust. 2) na mocy uchwały, który wówczas ma te kompetencje (art. 56 ust. 2). Statut wskazuje organy do reprezentacji wobec pracodawcy, zaś nie wskazuje imiennie osób, zatem należy to do gestii uchwał statutowych organów. Sąd Okręgowy podzielił pogląd, że uchwała statutowego organu, jakim jest zarząd oddziału powiatowego ZNP, w ramach swobody samorządności związkowej z art. 9 ustawy o związkach zawodowych, może wskazywać imiennie osoby do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej inne niż wskazuje

statut, zaś zarówno pracodawca jak i sąd nie mogą w taką treść ingerować (Glosa B. Rutkowskiej do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 164/04, OSP 2007 nr 4, poz. 39; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 47/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 35). W niniejszej sprawie uchwałę z dnia 27 lutego 2009 r. dotyczącą wskazania powódki do reprezentacji i objęcia jej ochroną, o jakiej mowa w art. 32 ustawy, podjął statutowy organ - Zarząd Oddziału Powiatowego ZNP zgodnie z art. 52 ust. 1 pkt 1 Statutu ZNP. Stanowisko swe potwierdził w piśmie z dnia 11 maja 2009 r., w odpowiedzi na pismo pracodawcy o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy, odmawiając zgody na rozwiązanie umowy o pracę, zaś zgodnie ze statutem miał takie prawo. Zatem stanowisko zarządu oddziału nie uległo zmianie, co do osoby powódki, co potwierdza uchwała z dnia 21 maja 2009 r. Zdaniem Sądu Okręgowego zarząd oddziału powiatowego jest organem statutowym oraz reprezentuje związek w stosunku do pracodawcy i w ramach swych kompetencji wskazał powódkę „do reprezentacji”. Uczynił to we właściwym trybie - uchwały sporządzonej na piśmie, o której powiadomił pracodawcę, gdyż nie miał obowiązku jej przesyłania. Gdyby uznać, za wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., że uchwała statutowego organu nie może wskazywać imiennie osób „do reprezentacji”, to przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych miałby ograniczone zastosowanie, mając na uwadze ogólne postanowienia wszystkich statutów (w tym ZNP), co byłoby sprzeczne z art. 9 ustawy o związkach zawodowych ustalającym równorzędność statutu i uchwał w regulowaniu spraw organizacyjnych i z art. 1 konwencji MOP nr 135. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., który jest adekwatny do stanu faktycznego niniejszej sprawy, nie pozostaje w sprzeczności z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 164/04, gdyż ten ostatni dotyczył innego stanu faktycznego - działacza komisji rewizyjnej, co do którego wypowiedział się Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 7 kwietnia 2003 r., iż art. 32 ustawy o związkach zawodowych w zakresie w jakim obejmował ich ochroną był sprzeczny z art. 32 Konstytucji RP, P 7/02 (OTK-A 2003 nr 4, poz. 29), co doprowadziło od dnia 1 lipca 2003 r. do zmiany treści art. 32 ustawy o związkach zawodowych ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy kodeks pracy i o zmianie innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146).

Sąd Okręgowy uznał, że brak wskazania w uchwale okresu ochrony - podnoszony w apelacji - nie powoduje jej nieskuteczności prawnej, gdyż niewątpliwie istniała w dacie wypowiedzenia, z uwagi na krótki okres 3 miesięcy między uchwałą z

dnia 27 lutego 2009 r. a wypowiedzeniem w dniu 15 maja 2009 r. Skoro uchwała została podjęta na wniosek zarządu ogniska ZPN z grudnia 2008 r. na kadencję 2006-2010, to należy - za Sądem Rejonowym - wnioskować, że dotyczy okresu od jej podjęcia do końca kadencji, czyli obejmujące lata 2009-2010, co jest zgodne z zeznaniami świadków, iż ochrona związkowa była ustalana na rok. Ochrona dotyczyła niewątpliwie roku 2009, co wynika z protokołu z posiedzenia zarządu ogniska. Uchwała została podjęta w tym samym roku co wypowiedzenie, przed datą wypowiedzenia, przez co obowiązywała w dacie wypowiedzenia i pracodawca znał jej treść, bo został o tym powiadomiony pismem związku z dnia 29 kwietnia 2009 r. Sąd Okręgowy stwierdził, że nie mają znaczenia zarzuty, co do wadliwości pisma ograniczającego liczbę chronionych pracowników, skoro nie dotyczyły powódki, a innego pracownika, który rzekł się ochrony związkowej w roku 2009, co potwierdza protokół zebrania zarządu ogniska ZNP, w świetle uchwały z dnia 21 maja 2009 r., która obowiązywała na dzień rozwiązania umowy o pracę i również objęła ochroną powódkę. Zatem zarówno na dzień dokonanego wypowiedzenia, jak i na dzień rozwiązania umowy, obowiązywały uchwały organu statutowego Oddziału Powiatowego ZNP uznające powódkę za pracownika wskazanego „do reprezentacji” i podlegającego ochronie związkowej. Pracodawca w dacie składania oświadczenia woli w dniu 15 maja 2009 r. znał treść uchwały z dnia 27 lutego 2009 r. otrzymanej w dniu 29 kwietnia 2009 r. i znał też stanowisko Zarządu Oddziału Powiatowego ZNP H. o braku zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę wynikające z pisma zarządu z dnia 11 maja 2009 r. otrzymanego w tym samym dniu. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, który uznał, że powódkę należy zaliczyć do osób podlegających szczególnej ochronie, skoro została ona wskazana „do reprezentacji”, wobec niepełnienia funkcji członka zarządu oddziału i zarządu ogniska i jednocześnie objęta została ochroną w uchwale właściwego statutowo organu z dnia 27 lutego 2009 r. i ochrona ta nie została cofnięta w trakcie okresu wypowiedzenia. Naruszony zatem został przez pozwaną Szkołę obligatoryjny nakaz uzyskania zgody związku zawodowego, co powodowało związanie sądu roszczeniem powódki w świetle art. 45 § 3 k.p., pomimo merytorycznie uzasadnionego wypowiedzenia, wobec braku upadłości czy likwidacji zakładu. Nadto istniała możliwość powrotu powódki do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko skoro redukcja zatrudnienia nie dotyczyła pracowników świetlicy, wobec utrzymanego 1,5 etatu i zatrudniania pracowników w ramach prac publicznych. Sąd Okręgowy przyjął, że objęcie ochroną powódki nie

miało jedynie na celu jej ochrony przed zwolnieniem i nie stanowiło nadużycia wolności związkowej, skoro już wcześniej korzystała ona z takiej ochrony w 2008 r., jak też faktycznie wykonywała czynności reprezentacji związku na posiedzeniu rady pedagogicznej, zaś organ związkowy w dacie podjęcia uchwały w lutym 2009 r. nie miał wiedzy w przedmiocie wypowiedzenia, gdyż pismo o zgodę na wypowiedzenie pracodawca skierował do związku 30 kwietnia 2009 r.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że pozwana Szkoła zarzucając naruszenie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 8 k.p. precyzowała, iż naruszenie przez powódkę zasad współżycia społecznego polegało na niewywiązywaniu się z obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Okręgowego w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie można powódce przypisać rażącego naruszenia norm etycznych. Praca w innej szkole nie jest działalnością konkurencyjną, nie agitowała innych nauczycieli do przejścia do innej szkoły, nie miał miejsca żaden osobisty konflikt personalny między stronami, przez co stan faktyczny jest odmienny niż w sprawie wskazanej w apelacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 104/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 8, s. 425). Zarzuty co do pracy nie mają odzwierciedlenia w okresowej wzorowej ocenie pracy powódki. Zarzuty rodziców nie dotyczyły rażącego postępowania w stosunku do dzieci. Słusznie zatem Sąd Rejonowy nie uznał zarzutu naruszenia przez powódkę zasad współżycia społecznego, przez co nie były one podstawą do oddalenia powództwa.

Skarga kasacyjna wniesiona przez pełnomocnika pozwanej Szkoły zarzuciła naruszenie prawa materialnego - art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że uchwała, o której mowa w tym przepisie, nie musi wskazywać okresu ochrony oraz że długość okresu ochrony można domniemywać, co nie ma wpływu na skuteczność objęcia ochroną, w sytuacji gdy przepis ten powinien być rozumiany w ten sposób, że wymaga on, aby okres objęcia ochroną określony był wprost w uchwale; naruszenie art. 32 ust. 1 pkt 1, art. 32 ust. 2, art. 32 ust. 3 i 4 oraz art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zmiana uchwały wskazującej błędnie liczbę pracowników podlegających ochronie nie wymaga podjęcia nowej uchwały oraz że następcza korekta liczby pracowników wywołuje skutki od daty podjęcia pierwszej uchwały, w sytuacji gdy przepis ten powinien być rozumiany w ten sposób, że ochroną objęci są tylko ci pracownicy, wobec których została uprzednio prawidłowo podjęta uchwała o treści zgodnej z przepisami ustawy;

naruszenie 32 ust. 1 pkt 1, art. 32 ust. 2, art. 32 ust. 3 i 4 oraz art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 13 pkt 8 ustawy o związkach zawodowych, przez przyjęcie, że procedura obejmowania ochroną może odbywać się bez uwzględnienia zasad i kompetencji poszczególnych organów przewidzianych w statucie związku zawodowego, w sytuacji gdy przepis ten powinien być rozumiany w ten sposób, że w zakresie w jakim ustawa nie określa treści i trybu podejmowania uchwały, stosować należy postanowienia statutu; naruszenie § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz.U. Nr 108, poz. 1013), przez błędną wykładnię, polegającą na tym, że brak poinformowania pracodawcy o treści uchwały po jej podjęciu nie ma znaczenia dla skuteczności objęcia ochroną oraz nie ma wpływu na uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy przepis ten powinien być rozumiany w ten sposób, że brak zawiadomienia pracodawcy o podjętej uchwale powoduje, że objęcie pracownika ochroną względem pracodawcy jest bezskuteczne i organizacja związkowa, jak i pracownik nie może na taką uchwałę skutecznie się powoływać; naruszenie art. 8 k.p. oraz art. 45 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie poprzez przywrócenie powódki do pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie z powódką umowy o pracę było w pełni uzasadnione oraz w sytuacji, gdy ewentualnie zamiast przywrócenia do pracy możliwe było zasądzenie jedynie odszkodowania. Pełnomocnik pozwanej zarzucił także naruszenie prawa procesowego - art. 378 § 1 k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik sprawy, przez nieustosunkowanie się przez Sąd do wszystkich zarzutów apelacji; naruszenie art. 477<sup>1</sup> k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik sprawy, przez jego niezastosowanie, gdy stan faktyczny sprawy, w szczególności stwierdzenie, że wypowiedzenie było merytorycznie uzasadnione, w powiązaniu z charakterem pracy powódki oraz zasadami współżycia społecznego przemawiały - w przypadku uznania powództwa za uzasadnione - za zasądzeniem tylko odszkodowania i w konsekwencji oznaczać by mogło wydaniem orzeczenia o innej treści.

Pełnomocnik pozwanej wniósł o uchylenie i zmianę orzeczenia w całości ewentualnie o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, a nadto o zasądzenie na

rzecz skarżącego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na występowanie w sprawie potrzeby wykładni przepisów art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a w szczególności art. 32 ust. 1 pkt 1, art. 32 ust. 2 oraz ust. 3, ust. 4 i 8, a także art. 9 i art. 13 ustawy o związkach zawodowych, budzących poważne wątpliwości a wyrażających się w następujących kwestiach: czy w świetle art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a w szczególności art. 32 ust. 1 pkt 1, art. 32 ust. 2 oraz ust. 3, ust. 4 i 8 ustawy o związkach zawodowych pracownik zostaje objęty ochroną, o której mowa w tym przepisie, bez względu na wadliwość w zakresie trybu podejmowania i treści uchwały, a także braku podjęcia uchwały, pomimo że wykładnia językowa wskazuje wprost, iż objęcie ochroną przed zwolnieniem przysługuje tylko temu pracownikowi, który spełnia następujące warunki: wydana została uchwała wskazująca imiennie tego pracownika, uchwała ta wskazuje okres, na jaki udzielono ochrony, została podjęta przez właściwy organ, w granicach przysługujących mu kompetencji. Także wykładnia celowościowa, mająca na względzie, że celem udzielanej ochrony jest objęcie nią tych pracowników, którzy są narażeni w związku z działalnością związkową na konflikty z pracodawcą, a nie tych pracowników, którzy z innych, racjonalnych przyczyn są zagrożeni wypowiedzeniem im umowy, przemawia za ścisłym rozumieniem przepisu; uwzględniając powyższe, zdaniem skarżącego, w sprawie istnieje potrzeba wykładni, czy art. 32 ust. 1 i 2, wskazuje treść minimalną i konieczną dla ważności oraz skuteczności uchwały, czy tylko jej dowolne elementy konstrukcyjne, których brak, czy nieprecyzyjność nie wpływa na skuteczność udzielenia ochrony, a które dodatkowo w razie sporu stron w tym zakresie można wykazywać wszelkimi dostępnymi środkami dowodowymi. Zdaniem skarżącego art. 32 ustawy o związkach zawodowych ogranicza swobodę związku zawodowego w ten sposób, że narzuca pewien tryb obejmowania ochroną, którego celem jest wyłączenie sytuacji, w której treść czy sposób podjęcia uchwały nasuwa wątpliwości co do faktu i trybu objęcia pracownika ochroną. Zdaniem skarżącego art. 32 ustawy o związkach zawodowych budzi poważne wątpliwości w tej części, w jakiej dotyczy kwestii czy jest on podstawą do udzielenia ochrony w drodze uchwały osobie, która na podstawie statutu nie jest ani nie może być upoważniona „do reprezentacji” wobec pracodawcy. Zdaniem skarżącego treść art. 32 ust. 1 pkt i ust. 2 powinna być rozumiana w ten sposób, że uchwałą można objąć pracownika, który na podstawie statutu może być

upoważniony do reprezentacji wobec pracodawcy, a nie jakiegokolwiek pracownika. Wynika to z wykładni systemowej, tj. treści art. 9 ustawy o związkach zawodowych wskazującego, że działanie związku zawodowego musi się odbywać z uwzględnieniem aktów stanowionych przez związek oraz z art. 13 pkt 8 tej ustawy odnoszącego się do materii, które są regulowane przez statut związku. Tym samym, dla skuteczności objęcia ochroną na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych istotne jest uwzględnienie aktów wewnętrznych związku, w zakresie tego, kto jest władny podjąć uchwałę i kogo tą uchwałą objąć. Skoro ustawa posługuje się pojęciem uchwał podejmowanych przez związek zawodowy, podczas gdy sama określa tylko wybrane zagadnienia dotyczące jej treści, to w pozostałym zakresie posiłkować się należy treścią statutu. W sprawie występuje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości dotyczące tego, czy dla skuteczności objęcia ochroną pracownika konieczne jest uprzednie powiadomienie pracodawcy o treści uchwały w przedmiocie objęcia pracowników ochroną. W szczególności wykładnia celowościowa, zmierzająca do wyeliminowania sytuacji, w których dochodzi do manipulowania uchwałami, oraz systemowa, uwzględniająca brzmienie art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, przemawia za niemożnością pominięcia obowiązku poinformowania pracodawcy o podjętej uchwale.

Skarżący podniósł, że w orzecznictwie dopuszczana jest możliwość oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego ochronie związkowej, jeżeli przywrócenie takie sprzeczne byłoby z zasadami współżycia społecznego. Nawet, jeśli Sąd uznał, że zasady współżycia społecznego nie są wystarczające do oddalenia powództwa, to winien zastosować, w związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi, art. 477<sup>1</sup> k.p.c. W szkole istniała konieczność redukcji zatrudnienia, powódka była nauczycielem o niższej przydatności dydaktycznej, wypowiedzenie umowy powódce było uzasadnione wskazanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynami, tj. brakiem współpracy i porozumienia, niewykonywanie i kwestionowanie przez nią poleceń dyrektora pozwanej Szkoły, stale zmniejszającym się zaangażowaniem w pracę, nieusprawiedliwionym opuszczaniem stanowiska pracy w czasie pracy, skargami rodziców w zakresie sposobu wywiązywania się przez nią z obowiązków, celowym skłócaniem grona pedagogicznego, niewłaściwą opieką nad stażystami, unikaniem hospitacji zajęć, faktem że podstawowym miejscem zatrudnienia powódki jest inna szkoła, licznymi nieobecnościami. Tego rodzaju ustalenia, w sytuacji, gdy Sąd zdecydował się uznać, że powództwo jest uzasadnione tylko ze względu



na art. 32 ustawy o związkach zawodowych, powinny skłonić Sąd do skorzystania z aprobowanej przez orzecznictwo możliwości zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy, choć nie wszystkie jej zarzuty zasługują na uwzględnienie. Na wstępie należy wyjaśnić, że art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.; dalej jako ustawa), stanowi realizację dyrektywy sformułowanej w art. 1 Konwencji MOP nr 135, która wymaga, aby działacze związkowi korzystali ze skutecznej ochrony przed wszelkimi aktami krzywdzącymi, włącznie ze zwolnieniem z pracy, podjętymi ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej pod warunkiem, że działają zgodnie z prawem, układami zbiorowymi pracy bądź innymi porozumieniami. Przepisy art. 32 ustawy ma - od dnia 1 lipca 2003 r. - z mocy ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146), nowe brzmienie. Zgodnie ze wcześniejszą redakcją ust. 1 i 2 wskazanego artykułu, ze szczególnej, względnej ochrony trwałości stosunku pracy, polegającej na konieczności uzyskania przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy albo jednostronną zmianę warunków pracy i płacy, korzystali wszyscy pracownicy będący członkami zarządu i komisji rewizyjnej tejże organizacji w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. W wyniku wspomnianej nowelizacji ustawy ograniczono grono podmiotów predestynowanych do tego rodzaju gwarancji trwałości zatrudnienia przez wyeliminowanie z niego członków komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, odnośnie do których Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2003 r., P7/02 (OTK-A Nr 4, poz. 29) stwierdził, że art. 32 ust. 1 ustawy w jego dawnym brzmieniu w zakresie, w jakim obejmował tę kategorię działaczy związkowych ochroną, był sprzeczny z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Powołane unormowanie w jego aktualnej wersji zapewnia warunkową (bo uzależnioną od zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej) ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy albo jednostronną zmianą warunków pracy i płacy imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkom bądź innym pracownikom, bę-

dających członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, zaś ochrona ta trwa przez okres określony uchwałą, a po jego upływie - dodatkowo przez okres odpowiadający połowie owego okresu, nie dłużej jednak niż rok po jego zakończeniu. Wytypowanie - z grona osób predystynowanych - działaczy związkowych korzystających z ochrony trwałości stosunku pracy oraz sprecyzowanie długości okresu ochronnego pozostawiono zatem w gestii zarządu zakładowej organizacji związkowej. W ust. 3-6 art. 32 ustawy określono granice liczbowe podlegających wskazaniu uchwałą zarządu członków zakładowej organizacji związkowej, objętych hipotezą normy ust. 1 tego artykułu. Liczba działaczy związkowych, o których mowa w tym ostatnim przepisie, uzależniona została od statusu danej organizacji jako reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. bądź niereprezentatywnej, zaś w przypadku organizacji reprezentatywnej przewidziano dwie alternatywne metody ustalania przez zarząd liczba osób chronionych przed rozwiązaniem stosunku pracy lub niekorzystną zmianą jego treści, a mianowicie z uwzględnieniem liczebności kadry kierowniczej zakładu pracy albo samej zakładowej organizacji związkowej. Wskazana wyżej nowelizacja art. 32 ustawy w nowy sposób określiła krąg podmiotowy i liczbowy działaczy korzystających ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, ale też rozszerzyła grono członków zakładowej organizacji związkowej, spośród których zarząd danej organizacji może dokonać wyboru osób podlegających wskazaniu w trybie ust. 1 tego artykułu. Wyrażoną w formie uchwały wolą zarządu zakładowej organizacji związkowej gwarancję trwałości stosunku pracy może więc uzyskać zarówno członek owego zarządu - i to bez względu na zajmowane w nim stanowisko - jak i pracownik zrzeszony w tejże organizacji pełniący funkcję w innych niż zarząd organach lub strukturach niższego szczebla albo niepełniący żadnej funkcji, jednakże pod warunkiem, że jest upoważniony do reprezentowania danej organizacji wobec pracodawcy lub organu (osoby) dokonującego za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

Należało rozważyć, jakie mogą być źródła upoważnienia do tego rodzaju reprezentacji zakładowej organizacji związkowej. Problematyką tą zajmował się już Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 września 2008 r., I PK 47/08 (OSNP 2010 nr 3-4, poz. 35), wyjaśniając, że rozwiązania powyższego problemu nie można poszukiwać na gruncie unormowań art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Przepisy tego artykułu zakreślają jedynie krąg podmiotów, spośród których zarząd zakładowej organi-

zacji związkowej może dokonać wyboru osób predystynowanych do objęcia ich stosunków pracy szczególną ochroną, a do tego to grona należą także członkowie tejże organizacji upoważnieni do reprezentowania jej wobec pracodawcy, natomiast nie stanowią one źródła owego upoważnienia. Według art. 1 ust. 1 i art. 4 ustawy o związkach zawodowych, związek zawodowy jest dobrowolną i samodzielną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania oraz obrony ich praw i interesów, zarówno zbiorowych jak i indywidualnych. Reprezentując zakładową organizację związkową wobec pracodawcy w zbiorowych i indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, o których mowa w art. 7 ustawy, upoważniona do owej reprezentacji osoba realizuje postawiony cel, dla jakiego tworzy się tego rodzaju organizacje. Jednocześnie osoba taka narażona jest z tego powodu na bezpośredni konflikt z pracodawcą. Stąd też jej stosunek pracy powinien być objęty ochroną przed rozwiązaniem lub niekorzystną dla pracownika zmianą jego treści, by zapewnić działaczowi związkowemu swobodne wykonywanie powierzonych mu zadań. Źródłem uregulowania problematyki reprezentacji zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych należy upatrywać głównie w art. 9 ustawy. Ponadto przepis art. 13 ustawy zawiera katalog postanowień, które powinny znaleźć się w statucie związku zawodowego i obejmuje również sposób reprezentowania związku. Przepis art. 13 pkt 8 ustawy uzupełnia treść art. 9 ustawy. Związek zawodowy posiada samodzielność w kształtowaniu swojego ustroju wewnętrznego, tworzeniu organów i precyzowaniu ich kompetencji oraz reguł postępowania, a także określaniu sposobu reprezentacji wobec innych podmiotów. Nie ingerując w swobodę decydowania przez związek zawodowy o swojej strukturze organizacyjnej i zasadach reprezentacji, ustawodawca wskazał, w jakich aktach kwestie te powinny być uregulowane. Są nimi statuty i uchwały związkowe. W doktrynie prawa pracy zwraca się uwagę na to, że choć wzajemny stosunek wymienionych w art. 9 ustawy źródeł unormowania powyższej problematyki nie jest jednoznaczny, nie można twierdzić, że uchwały władz związku są jedynie źródłem pochodnym, podporządkowanym postanowieniom statutu, skoro powołany przepis traktuje je jako równorzędne. Uchwały powinny jednak pochodzić od statutowych organów związku zawodowego i być podejmowane w ramach ich kompetencji do stanowienia prawa związkowego lub decydowania w innych sprawach związkowych oraz w statutowo określonym trybie (por. W. Masewicz: Ustawa o związkach zawodowych i ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, , Warszawa 1998 r., s. 47). Równorzędność źródeł regulacji struktury

organizacyjnej związku zawodowego, jakimi są statuty i uchwały statutowych organów związkowych, podkreślił także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 października 1997 r., I PKN 325/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 475). Znamienne jest, że również art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, precyzując krąg pracowników podlegających wskazaniu do objęcia ich stosunków pracy szczególną ochroną, wymienia członków zakładowej organizacji związkowej upoważnionych do reprezentowania jej wobec pracodawcy, lecz nie ogranicza wynikających z art. 9 k.p. źródeł tegoż upoważnienia do statutu. Przyjęcie przez ustawodawcę takiego rozwiązania wydaje się zrozumiałe, jeśli zważyć, że w przeciwieństwie do uchwał podejmowanych przez uprawnione do tego organy, statuty organizacji, także takich jak związki zawodowe, zawierają postanowienia o pewnym stopniu ogólności. Część z nich, określając prawa i obowiązki stron stosunku pracy, stanowi zresztą jedno ze źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i ma normatywny charakter. Trudno zatem wyobrazić sobie, aby w tego rodzaju akcie zamieszczono imienne upoważnienia dla poszczególnych członków organizacji związkowej do reprezentowania jej wobec innych podmiotów. Zacieśnienie katalogu źródeł owego upoważnienia do samego statutu powodowałoby, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy w części, w jakiej stwarza zarządowi zakładowej organizacji związkowej możliwość wskazania kandydata do objęcia szczególną ochroną trwałości stosunku pracy spośród członków niewchodzących w skład statutowych organów upoważnionych do tejże reprezentacji, straciłby praktyczne znaczenie. Sumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że dla objęcia wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy ochroną stosunku pracy pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej, lecz niebędącego członkiem jej zarządu, wystarczające jest imienne wskazanie tegoż pracownika w uchwale zarządu, jeśli jednocześnie uchwała ta zawiera upoważnienie dla tegoż pracownika do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy (tak też Sąd Najwyższy w powołanym wcześniej wyroku z dnia 12 września 2008 r., I PK 47/08).

Powódka była członkiem Związku Nauczycielstwa Polskiego. Statut tego związku w art. 16 ust. 1 przewiduje, że jego ogniwami organizacyjnymi są okręgi, oddziały i ogniska. Okręg działa na terenie województwa i jest nadrzędnym ogniwem organizacyjnym w stosunku do oddziałów działających na terenie danego województwa (art. 17 statutu). Z mocy postanowień art. 46 ust. 2 statutu zarząd okręgu ma uprawnienia ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o

związkach zawodowych i prawa pracy. Oddział jest międzyzakładową organizacją związkową o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych i jest ogniwem nadrzędnym w stosunku do ognisk z danego terenu. Statut przewidział występowanie oddziałów powiatowych, międzygminnych, gminnych, miejskich lub dzielnicowych (art. 18 ust. 1 i ust. 3 statutu). Do kompetencji zarządu oddziału należy reprezentowanie ZNP i jego członków wobec pracodawców na terenie działania oddziału (art. 52 ust. 1 pkt 1 statutu). Według art. 52 ust. 2 statutu zarząd oddziału może przekazać zarządowi ogniska niektóre ze swoich kompetencji. Ponadto - zgodnie z art. 53 ust. 2 pkt 1 statutu - do kompetencji prezydium zarządu oddziału należy reprezentowanie zarządu oddziału w okresach między jego posiedzeniami, z tym że prezydium zarządu oddziału może upoważnić sekretariat zarządu oddziału lub poszczególnych jego członków do wykonywania niektórych jego kompetencji (art. 53 ust. 3 statutu). W okresie między posiedzeniami prezydium zarządu oddziału bieżącą pracą oddziału kieruje sekretariat zarządu oddziału, w skład którego wchodzi: prezes oddziału i wiceprezesi (sekretarz) zarządu oddziału. Ognisko jest najniższym ogniwem organizacyjnym ZNP działającym między innymi w szkołach (art. 19 statutu). Zarząd ogniska posiada kompetencje podejmowania decyzji w sprawach przekazanych mu przez zarząd oddziału (art. 56 ust. 2 statutu).

W dniu 27 lutego 2009 r. Zarząd Oddziału Powiatowego ZNP w H. podjął uchwałę w sprawie szczególnej ochrony działaczy związkowych wskazując, że Oddział Powiatowy ZNP zrzesza 525 członków ZNP, a liczba kadry kierowniczej w szkołach i placówkach oświatowych, w których pracują czynni członkowie ZNP, wynosi 74 osoby. Uchwałą tą upoważniono do reprezentowania organizacji związkowej oraz wskazano pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy w liczbie 71 osób, w tym powódkę (pod poz. 9). Powołana wyżej uchwała nie wskazała okresu, w którym wymienieni w uchwale pracownicy są upoważnieni do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawców. Uchwałą [...] Zarządu Powiatowego w H. z dnia 27 lutego 2009 r. w sprawie przekazania uprawnień zakładowej organizacji związkowej ogniskom gminnym, Zarząd Oddziału Powiatowego w H. na podstawie art. 52 ust. 2 statutu przekazał uprawnienia Ogniskom Gminnym (w tym także w H.), a zakres uprawnień zawarto w załącznikach nr 1 i 2 do tej uchwały. W załączniku nr 1 Zarząd Oddziału Powiatowego ZNP w H. określone zostały uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przekazane Zarządowi Ogniska Miejskiego w H. Należało zatem stwierdzić, że statut Związku Nauczycielstwa Pol-

skiego do reprezentowania związku wobec pracodawców uprawniał zarząd oddziału, który mógł przekazać kompetencje w tym zakresie zarządowi ogniska oraz prezydium zarządu oddziału i sekretariatowi zarządu oddziału, zaś prezydium zarządu oddziału mogło upoważnić poszczególnych jego członków.

Ustawodawca w art. 32 ustawy wskazał, że kwestia upoważnienia członka do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy może być uregulowana nie tylko statutem, ale również uchwałą związkową, przy czym należy przyjąć, że uchwała taka musi zostać podjęta w ramach kompetencji do stanowienia prawa związkowego lub decydowania w innych sprawach związkowych w statutowo określonym trybie. Uchwała z dnia 27 lutego 2009 r. w sprawie szczegółowej ochrony działaczy związkowych pochodzi od statutowego organu ZNP. Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, uchwała zarządu związku zawodowego powinna zawierać informację o okresie, w którym dany pracownik jest upoważniony do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy. Wzmoczona ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje bowiem w ściśle określonym okresie, czyli przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Brak wskazania owego okresu w uchwale związku zawodowego nie oznacza jednak, że nie wpływa ona na trwałość stosunku pracy osób w niej wskazanych, jako uprawnionych do reprezentowania związku zawodowego w sprawach ze stosunku pracy, o ile na podstawie innych okoliczności można ustalić okres, na jaki związek zawodowy udzielił powyższego upoważnienia. Trzeba zatem stwierdzić, że w piśmie Ogniska Nr 2 ZNP w Szkole Podstawowej [...] z dnia 11 grudnia 2008 r. kierowanym do Zarządu Oddziału ZNP w H. wnioskowano o objęcie szczególną ochroną działaczy związkowych na kadencję 2006 - 2010. Ponadto z zeznań świadków wynika, że związek zawodowy udzielał upoważnienia „do reprezentacji” (a tym samym obejmował ochroną) na okres jednego roku. Podzielić zatem należało ustalenie Sądu Okręgowego, że udzielone powódce upoważnienie (i ochrona trwałości stosunku pracy) dotyczyło z pewnością roku 2009. Uchwała została podjęta w 2009 r., a zatem w tym samym roku, w którym złożono powódce wypowiedzenie stosunku pracy, a następnie stosunek pracy został rozwiązany.

Z treści § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierow-

niczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz.U. Nr 108, poz. 1013) wynika, że zarząd związku zawodowego ma obowiązek wskazać pracodawcy na piśmie imiennie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie. Ochrona ta nie może stać w sprzeczności z uprawnieniami pracodawcy do dobrej organizacji pracy i w związku z tym do posiadania pewnej informacji o osobach objętych tą ochroną. Rozporządzenie nie stawia w tym zakresie dodatkowego wymagania, by dołączono do pisma skierowanego do pracodawcy przedmiotową uchwałę, ani też nie kreuje obowiązku informowania w tym piśmie o zakresie umocowania pracowników do działania w imieniu zakładowej organizacji związkowej. Sprawy te zostały pozostawione samorządności związku zawodowego i nie podlegają kontroli pracodawcy. Rozporządzenie wymaga, by pracodawca został poinformowany i to na piśmie o osobach objętych ochroną z imienia i nazwiska. Dopiero dokonane przez zarząd powiadomienie działacza związkowego o objęciu ochroną przed rozwiązaniem i zmianą stosunku pracy wskazuje pracodawcy, iż pracownik podlega ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Sama informacja o upoważnieniu pracownika do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu związku zawodowego jest niewystarczająca do uruchomienia dyspozycji art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Z uwagi na fakt, iż liczba osób objętych ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest ograniczona, pracodawca musi uzyskać dokładną i pewną (imienną i na piśmie) informację, który z pracowników takiej ochronie podlega. Samodzielność związku zawodowego wymaga, by związek dbał o interesy swoich członków, także w sferze zapewnienia ochrony przed zwolnieniem z pracy tym członkom, którym wcześniej takiej ochrony udzielił. Z drugiej zaś strony jednoznaczność obrotu prawnego (w tym konieczność zapewnienia pewności, co do daty podjęcia stosownych uchwał związkowych) wymusza, by działania związku w tym zakresie były podejmowane we właściwym czasie, to jest niezwłocznie po podjęciu stosownych uchwał (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10, LEX nr 786378).

Należy podzielić zarzut pozwanego, że uchwała z dnia 27 lutego 2009 r. w sprawie szczególnej ochrony działaczy związkowych została podjęta z naruszeniem art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Potwierdza to treść pisma Romana G. skierowanego do dyrektora pozwanej Szkoły z dnia 7 maja 2009 r., w którym Pre-

zes Oddziału Powiatowego oświadczył, że skorygowano liczbę pracowników wskazanych powyższą uchwałą, a objętych ochroną i w uzgodnieniu z Zarządem Ogniska ZNP w Szkole Podstawowej [...] wskazano, że ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych podlegają Anna O. i Marta M. Korekta ta została następnie potwierdzona uchwałą Zarządu Oddziału Powiatowego ZNP w H. z dnia 21 maja 2009 r. o zmianie uchwały z dnia 27 lutego 2009 r. w sprawie szczególnej ochrony działaczy związkowych. Ochrona trwałości stosunku pracy wynikająca z art. 32 ustawy obejmuje nie tylko wypowiedzenie stosunku pracy, ale także rozwiązanie wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy. Ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy działaczy związkowych wynika z zastosowania przez ustawodawcę tzw. szerszego zakazu wypowiedzenia stosunku pracy, którego istota polega na zakazie nie tylko wypowiedzenia stosunku pracy w okresie ochronnym, ale także rozwiązania wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy, jeżeli w okresie wypowiedzenia pracownik nabędzie uprawnienia ochronne (*ad casum* zostanie wyznaczony jako osoba chroniona przed zwolnieniem). Konstrukcja ta wynika z ustawy i jest potwierdzona przez doktrynę oraz judykaturę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2008 r., II PK 53/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 60).

Wskazane wyżej okoliczności prowadzą do wniosku, że dotychczas zgromadzony materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, że powódka została upoważniona do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy, a tym samym została objęta ochroną trwałości stosunku pracy wynikającą z treści art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy.

Za uzasadnione należało natomiast uznać zarzuty skargi dotyczące naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 8 k.p. Trzeba zauważyć, że Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne Sądu Rejonowego. Tym samym Sąd Okręgowy przyjął za Sądem pierwszej instancji, że pozwana Szkoła zastosowała właściwe kryteria wyboru powódki do rozwiązania stosunku pracy. Ustalono, że między zmniejszeniem liczby oddziałów a decyzją o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy istnieje związek przyczynowy. Typując powódkę jako pracownika, z którym zostanie rozwiązana umowa o pracę, pracodawca uwzględnił: 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 obo-



wiązków, celowe skłócanie grona pedagogicznego, niewłaściwą opiekę nad stażystami, unikanie hospitacji zajęć, liczne nieobecności, a ponadto okoliczność, że dla powódki podstawowym miejscem zatrudnienia jest inna szkoła. Stosując kryteria wyboru jednego z nauczycieli, z którym ma być rozwiązany stosunek pracy dyrektorowi przyświecał cel, aby pozostali nauczyciele najcenniejsi dla Szkoły, to jest dobrzy dydaktycy, odpowiedzialni wychowawcy, osoby umiejące współpracować z rodzicami uczniów i nauczycielami. Kierowanie się takim celem przy zastosowaniach powyższych kryteriów wyboru jednego z nauczycieli do zwolnienia - zdaniem Sądu Rejonowego, a tym samym Sądu Okręgowego - zasługiwało na pełną aprobatę. Sądy obu instancji przyjęły zatem, że zastosowanie powyższych kryteriów nieuchronnie doprowadziło do usprawiedliwionego rozwiązania stosunku pracy z powódką jako nauczycielem o niższej przydatności dydaktycznej. Wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy - w razie spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela - może być zakwestionowany przez sąd jedynie w przypadku oceny, że był on dowolny lub dyskryminujący, ale w ocenie Sądów obu instancji żadna z tych okoliczności nie miała miejsca w niniejszej sprawie. Następnie jednak Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie nie można zastosować art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 8 k.p., gdyż materiał dowodowy nie pozwala powódce przypisać rażącego naruszenia norm etycznych. W poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleniach i rozważaniach zachodzi wewnętrzna sprzeczność, gdyż Sąd ten z jednej strony w całości podzielił ustalenia i rozważania prawne poczynione przez Sąd Rejonowy (przytoczone wyżej), ale w kolizji z powyższym stanowiskiem uznał, że „zarzuty co do pracy nie mają odzwierciedlenia w określonej wzorowej ocenie jej pracy (...)”.

Sąd Najwyższy nie podziela stanowiska Sądu Okręgowego, który zdaje się uzależniać możliwość zastosowania dyspozycji art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 8 k.p. jedynie od rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych. W zakresie podstawy kasacyjnej przewidzianej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. mieści się błędne ustalenie treści ogólnych pojęć prawnych, a do nich należą zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Ta postać naruszenia prawa materialnego jest następstwem błędnej wykładni art. 8 k.p. i polega na mylnym zrozumieniu treści zastosowanego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I CKN 424/97, OSNC 1998, nr 9, poz. 136). Należy wyjaśnić, że od uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93 (OSNCP 1994 nr 12, poz. 230, z glosą U. Jackowiak, OSP 1995 nr 4, poz. 81) w

orzecznictwie przyjmuje się, że na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 8 k.p. sąd pracy może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 45 § 1 k.p.), zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianą w art. 32 ustawy o związkach zawodowych wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09 (LEX nr 607245) wskazał na ewolucję poglądów judykatury - od stanowiska opowiadającego się za przywróceniem do pracy szczególnie chronionego pracownika w każdej sytuacji naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę, do stanowiska dopuszczającego nawet oddalenie powództwa w całości na podstawie art. 8 k.p. w razie szczególnie rażącego, ciężkiego naruszenia przez szczególnie chronionego pracownika (np. działacza związkowego) jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Trzeba jednak zaznaczyć, że Sąd Najwyższy ocenia możliwość zastosowania art. 8 k.p. *ad casum*.

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

SK 42/04, OTK-A 2006, nr 9, poz. 125; podobnie w odniesieniu do art. 5 k.c. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99, OTK 2000, nr 7, poz. 254). Stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być zatem ograniczane tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika. Brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy nie daje więc bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego reprezentantem związku. Działalność związkowa nie może przeto być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy członkami związku zawodowego nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004, nr 6, s. 34; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). W orzecznictwie zdaje się przeważać stanowisko, które ochrony z art. 32 ustawy związkowej nie przyjmuje jako absolutnie bezwzględnej i które w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności sprawy pozwala nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie na pracy na podstawie art. 8 k.p., nie tylko, gdy zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również w razie rozwiązania za wypowiedzeniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, że zasądzenie odszkodowania jako alternatywnego roszczenia możliwe jest tylko w przypadku rażącego naruszenia norm przez pracownika i bezzasadnie zaniechał rozważań możliwości nieuwzględnienia żądania powódki przywrócenia do pracy, gdy jednocześnie ustalił, że pozwana Szkoła miała uzasadnione podstawy do wyboru powódki do zwolnienia. Sąd Okręgowy w tym zakresie nie ustosunkował się do podniesionych w apelacji zarzutów. Za uzasadniony należało uznać zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Przepis ten wymaga od sądu drugiej instancji rozpoznania sprawy w granicach apelacji, co oznacza odniesienie się do wszystkich wniosków i zarzutów apelacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października

2009 r., II PK 97/09, LEX nr 559941). Sąd Okręgowy nie ustosunkował się do wszystkich zgłoszonych w apelacji zarzutów.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

=====