



Sygn. akt I PK 115/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)
SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa B.V.
przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu [...]
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 kwietnia 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 9 października 2014 r.

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na
rzecz strony powodowej 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka B. V. żądała przywrócenia do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Wyrokiem z 7 kwietnia 2014 r. Sad Rejonowy w T. oddalił powództwo i odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu. Sąd ustalił, że u pozwanego Zespołu Szkolno-Przedszkolnego [...] w roku szkolnym 2013/2014 prognozowano mniejszą liczbę uczniów w porównaniu z poprzednim rokiem szkolnym 2012/2013. Dyrektor szkoły informowała wielokrotnie o tym fakcie nauczycieli. Mniejsza liczba uczniów spowodowała zmniejszenie ilości godzin m.in języka polskiego. Dyrektor przygotowała projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/2014, w którym przewidziano zatrudnienie wszystkim dotychczasowych trzech polonistek, w tym powódki. Projekt ten nie został zatwierdzony przez organ prowadzący, ponieważ uznano, że mając zapotrzebowanie w szkole na 28 godzin języka polskiego, niemożliwym jest zatrudnianie trzech polonistek. Zasugerowano zwolnienie jednej z nich. W tym czasie u pozwanego zatrudnione były: T. K., pracująca od 1 września 1981 r., nauczyciel o wielu specjalnościach, bardzo dobry pedagog, od 2004r. do nadal posiadająca chroniony stosunek pracy; I. Z., zatrudniona od 1988 r., posiadająca od 26 kwietnia 2013 r. chroniony stosunek pracy, oraz B. V., zatrudniona od 1998r., członek związku zawodowego MOZ NSZZ [...], według tego Związku posiadająca chroniony stosunek pracy od 9 kwietnia 2013 r. W dniu 11 kwietnia 2013 r. Dyrektorka pozwanego rozmawiała z Przewodniczącą MOZ NSZZ [...] na temat sytuacji kadrowej w placówce, liczby godzin planowanych w nowym roku szkolnym oraz kryteriach doboru nauczyciela do zwolnienia. W czasie tej rozmowy Przewodnicząca Związku wręczyła Dyrektor pismo informujące o chronionym stosunku B. V. Z treści pisma wynikało, że 9 kwietnia 2013r. uchwałą zarządu organizacji związkowej powódka została wybrana do jej zarządu i w wyniku tego, na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, posiada chroniony stosunek pracy. W dniu 18 kwietnia 2013 r. na zebraniu nauczycieli przedszkola i gimnazjum Dyrektor poinformowała o liczbie godzin, oddziałów, sytuacji kadrowej placówki oraz planowanych zmianach w roku szkolnym 2013/2014, przedstawiono również kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia. Na zebraniu powódka została wskazana jako polonistka z najkrótszym stażem pracy, która ma być zwolniona. W dniu 24 kwietnia 2013r. Dyrektor skierowała do związków zawodowych: MOZ NSZZ [...] oraz ZNP pisma informujące o sytuacji kadrowej w placówce, ilość godzin, kwalifikacjach nauczycieli, wskazała również

osoby, które zostaną zwolnione, w tym powódkę, uzasadniając wybór osób do zwolnienia. W dniu 29 kwietnia 2013 r. MOZ NSZZ [...] nadesłał pismo (podpisane „za Zarząd” przez Przewodniczącą Związku), w którym Związek zajął negatywne stanowisko odnośnie zwolnienia powódki, powołując się na art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W piśmie wyraźnie wskazano, iż pomimo, że Dyrektor oficjalnie nie wystąpiła o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką, a jedynie poinformowała Związek o swojej decyzji, to Związek jej pismo z dnia 24 kwietnia 2013r. traktuje jako zapytanie o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu organizacji. ZNP w odpowiedzi na pismo Dyrektor nadesłał uchwałę Nr 10/22 z 29 kwietnia 2010 r. Zarządu Oddziału ZNP w [...] w sprawie imiennego wskazania członka oddziału ZNP w [...] do reprezentowania oddziału w sprawach prawa pracy – T. K. (w uchwale wskazano chroniony stosunek pracy), oraz uchwałę Nr 161/2013 z 26 kwietnia 2013 r. Prezydium Zarządu ZNP w [...] w sprawie imiennego wskazania członka oddziału ZNP w [...] do reprezentowania oddziału – I. Z. w sprawach dotyczących wyborów ZSIP w tarnogórskich gimnazjach (w uchwale wskazano chroniony stosunek pracy). Dyrektor pozwanego, pomimo braku zgody MOZ NSZZ [...] na zwolnienie powódki, opracowała nowy projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/2014, z pominięciem powódki. W dniu 15 maja 2013 r., po zatwierdzeniu arkusza, powódce wręczono wypowiedzenie umowy o pracę. Umowa rozwiązała się z dniem 31 sierpnia 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmniejszenie ilości oddziałów w roku szkolnym 2013/2014 oraz najkrótszy staż pracy powódki.

W ocenie Sądu Rejonowego, wręczenie Dyrektor 11 kwietnia 2013 r. pisma MOZ NSZZ [...] zawierającego informację, że w dniu 9 kwietnia 2013 r. w wyborach uzupełniających został poszerzony Zarząd i dodatkowo w jego skład weszła powódka i w związku z tym na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych posiada chroniony stosunek pracy, jest niewystarczające do uznania, że zostały spełnione wymagania z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, i tym samym przyjęcia, że powódka posiadała chroniony stosunek pracy. Sąd wskazał, że w przedmiotowej sprawie, uchwała zarządu organizacji związkowej o objęciu powódki chronionym stosunkiem pracy w trybie art. 32 ww. ustawy została przedstawiona pracodawcy w toku prowadzonej sprawy praktycznie pod koniec

postępowania, to jest 27 listopada 2013 r. (kiedy pozew wpłynął 5 maja 2013 r.), i w zasadzie od tej daty należało przyjąć, że Związek prawidłowo wskazał powódkę jako osobę chronioną. W dniu 9 kwietnia 2013 r. Zarząd Związku podjął dwie uchwały: pierwszą o poszerzeniu składu Zarządu m.in o powódkę, drugą - uchwałę o objęciu powódki ochroną. Tymczasem w piśmie skierowanym do pracodawcy w dniu 11 kwietnia 2013 r. (kiedy wiadomo już było, że w pozwanej szkole będą zwolnienia), jak i następnym w dniu 29 kwietnia 2013 r. (kiedy było wiadomo, że ma być zwolniona powódka jako polonistka z najkrótszym stażem pracy), wskazano jedynie uchwałę o poszerzeniu składu Zarządu. Związek nie wymienił natomiast uchwały, w której imiennie wskazana powódka została objęta chronionym stosunkiem pracy, tylko ogólnie powołał się na treść art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem Sadu Rejonowego takie działanie nie można było uznać za skuteczne wskazanie/ poinformowanie pozwanego o chronionym stosunku pracy powódki, a w konsekwencji przyznanie jej statusu pracownika o ochronionym stosunku pracy. Sąd stwierdził również, że podobne uchybienia miały miejsce przy niewyrażeniu zgody przez Związek na zwolnienie powódki. Pismo z 29 kwietnia 2013r. wskazuje jedynie, że MOZ NSZZ [...] nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, jednakże nie wymienia podjętej stosownej uchwały na ten temat. Sąd Rejonowy nie stwierdził uchybień formalnych wypowiedzenia. Oceniając zasadność wypowiedzenia, Sąd nie dopatrzył się nieprawidłowości w przyjęciu kryterium doboru do zwolnienia - powódka miała najkrótszy staż pracy z trzech polonistek zatrudnionych przez pozwanego. Dodatkowym argumentem, w ocenie Sadu Rejonowego, przemawiającym za tym, że decyzja Dyrektora pozwanego o wytypowaniu powódki do zwolnienia była prawidłowa był fakt posiadania przez pozostałe dwie polonistki chronionego stosunku pracy (choć Dyrektor twierdzi, że nie brała pod uwagę kryterium chronionego stosunku pracy).

Wyrokiem z 9 października 2014 r. Sąd Okręgowy w G. uwzględnił apelację powódki i zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w całości, przywracając powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 2005 r., III PK 77/04, wywiódł ze stanowiska Sądu Najwyższego błędne wnioski. Jak wynika z treści tego orzeczenia ochrona trwałości

stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osoby podlegające ochronie. Stanowisko to zostało zajęte w kontekście zmiany przepisów ustawy o związkach zawodowych, jaka miała miejsce 1 lipca 2003 r. W nowym stanie prawnym doniosłe znaczenie ma imienne wskazanie pracodawcy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej pracowników podlegających ochronie, którymi nie są już - jak poprzednio, to jest przed 1 lipca 2003 r. - wszyscy „członkowie zarządu i członkowie komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu”, lecz jedynie „imiennie wskazani uchwałą zarządu jego członkowie lub inni pracownicy będący członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionymi do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”. Sąd Okręgowy wyjaśnił dalej, że ta zmiana stanu prawnego ma fundamentalne znaczenie dla oceny, od kiedy pracownikowi imiennie wskazanemu pracodawcy przez zakładową organizację związkową przysługuje ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W nowym stanie prawnym należy przyjąć, że ochrona jest uzależniona od powiadomienia pracodawcy o osobach podlegających ochronie, imiennie wskazanych w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej. Nie ma bowiem ustawowego sprecyzowania podmiotowego zakresu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy - to nie ustawa, lecz zakładowa organizacja związkowa wyznacza krąg pracowników podlegających tej ochronie. W nowej sytuacji normatywnej nie tylko zakres podmiotowy ochrony, ale także zasięg czasowy tej ochrony zależy od wskazania pracodawcy osób (pracowników), którym ona przysługuje. Pracodawca zaś jest związany przepisami o szczególnej ochronie stosunku pracy działaczy związkowych od chwili powiadomienia go o zakresie podmiotowym tej ochrony (art. 32 ust. 4 w związku z ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Ochrona rozpoczyna się z chwilą wskazania pracodawcy określonych imiennie osób jako podlegających tej ochronie. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r. sygn. II PK 184/120, Sąd Okręgowy przypominał, że wskazanie zamieszczone w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach

zawodowych oznacza podjęcie stosownej uchwały, natomiast wskazanie z § 2 rozporządzenia 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 wskazania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu - oznacza informację.

Sąd Okręgowy stwierdził, że organizacja związkowa, której członkiem jest powódka podjęła uchwałę, na podstawie której powódka uzyskała chroniony stosunek pracy jako członek zarządu. Okoliczności tej nie kwestionował pozwany, a Sąd uznał ją za udowodnioną w toku procesu. Sporna pozostawała kwestia w jakiej formie i treści organizacja związkowa miała przekazać pracodawcy informację, iż powódka została objęta ochroną przed zwolnieniem z pracy. Sąd Okręgowy, uwzględniając orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazał, że kwestie owej formy rozstrzyga jednoznacznie rozporządzenie z dnia 16 czerwca 2003 r. Zgodnie z § 2 tego rozporządzenia zarząd imiennie wskazuje pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd podkreślił, że przepis ten nie wymaga korelacji z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, bowiem normuje inne zagadnienie, mimo iż oba akty prawne posługują się terminem „wskazania”. Owo wskazanie zamieszczone w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oznacza podjęcie stosownej uchwały, natomiast wskazanie z § 2 ww. rozporządzenia oznacza informację. Sąd Okręgowy wskazał, za Sądem Najwyższym, iż wypada uczynić dystynkcję między normami prawnymi zawartymi w ustawie o związkach zawodowych i w rozporządzeniu, inny jest bowiem zakres norm prawnych zawartych w tych aktach i inne ich ratio. Ustawa o związkach zawodowych normuje kwestie zasadnicze, tj. kwestie podmiotu uprawnionego do objęcia gwarancją zatrudnienia działaczy związkowych oraz formę tej czynności, wymagając by dokonał tego aktu zarząd zakładowej organizacji związkowej uchwałą, w której imiennie przedstawi osoby podlegające ochronie. Rozporządzenie z 16 czerwca 2003 r. określa natomiast zasady i tryb przekazywania pracodawcy informacji o pracownikach podlegających ochronie.

Rozporządzenie nie stawia w tym zakresie dodatkowego wymagania, by do pisma skierowanego do pracodawcy dołączono 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.

Sąd Okręgowy uznał, że organizacja związkowa przesyłając pracodawcy pismo z dnia 9 kwietnia 2013 r. w którym poinformowała pracodawcę, iż w dniu 9 kwietnia 2013 r. w wyborach uzupełniających do zarządu wybrana została B. V. oraz, że jest ona objęta chronionym stosunkiem pracy na okres kadencji oraz rok po jej zakończeniu, spełniła wymogi określone w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, a także w wydanym na podstawie delegacji zawartej w art. 32 ust. 10 tej ustawy rozporządzeniu z 16 czerwca 2003 r. Sąd stwierdził, że brak wyrażenia zgody organizacji związkowej na rozwiązanie z powódką umowy o pracę był okolicznością bezsporną. W konsekwencji bez znaczenia pozostała kwestia czy stanowisko Związku w przedmiocie niewyrażenia zgody było podpisane przez osobę do tego nieuprawnioną. Gdyby związek zawodowy nie zajął żadnego stanowiska na zapytanie pracodawcy o wyrażenie zgody, to i tak oznaczałoby to brak zgody.

Wyrok Sądu Okręgowego w całości zaskarżyła strona pozwana. Zarzucono naruszenie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 167) w związku z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 roku 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. z 2003 r. Nr 108, poz. 1013), poprzez przyjęcie, że ochrona stosunku pracy działacza związkowego powstaje wskutek jego wyboru do zarządu związku i powiadomienia pracodawcy o dokonanych wyborze, a nie wskutek podjęcia uchwały imiennie wskazującej chronionego członka zarządu z

jednoczesnym powiadomieniem pracodawcy o udzielonej ochronie i źródle jej udzielenia.

Zdaniem skarżącego pozbawiona bowiem błędów wykładnia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych powinna prowadzić do oddalenia apelacji powódki. W stanie faktycznym niniejszej sprawy, organizacja związkowa w pisemnej informacji przekazanej pozwanemu (pismo z dnia 9 kwietnia 2013 r. doręczone pozwanemu w dniu 11 kwietnia 2013 roku) oświadczyła, iż powódka została wybrana na członka zarządu tej organizacji. Jednakże z samego faktu wyboru do pełnienia funkcji członka zarządu nie można wywodzić ochrony trwałości stosunku pracy. Zdaniem skarżącego § 2 ust. 1 ww. rozporządzenia nie można interpretować w oderwaniu od treści art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. W konsekwencji informacja przeznaczona dla pracodawcy nie może ograniczać się jedynie do stwierdzenia, że stosunek pracy wskazanej (z imienia i nazwiska) osoby podlega ochronie. W ocenie skarżącego informacja ta powinna wskazywać również zakres czasowy tej ochrony, chwilę jej udzielenia oraz podstawę jej udzielenia. Podstawą zaś udzielenia ochrony działaczowi związkowemu jest stosowna uchwała zarządu organizacji związkowej, podjęta w trybie określonym w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Oznacza to, według skarżącego, że informacja (wskazanie), o którym mowa w § 2 ust. 1 ww. rozporządzenia, powinna powoływać w swej treści również akt, mocą którego ochrona została udzielona i w którym zakreślono jej ramy czasowe, tj. uchwałę zarządu związku. W tej sprawie natomiast informacja o źródle chronionego stosunku pracy powódki dotarła do pozwanego dopiero w toku procesu przed Sądem pierwszej Instancji, a więc po dokonaniu powódce wypowiedzeniu stosunku pracy. Tym samym dokonane wypowiedzenie nie naruszało art. 45 i 264 § 1 Kodeksu pracy, gdyż ochrona trwałości stosunku pracy, o której mowa w ustawie o związkach zawodowych, przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osoby podlegające ochronie.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie

kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym, według norm przepisanych.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

W skardze zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego (błędnej wykładni) - art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z § 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 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. 103 - dalej rozporządzenie).

Sąd Okręgowy trafnie zauważył, że po zmianie przepisów o ochronie szczególnej działaczy związkowych (po 1 lipca 2003 r.) ochrona ta jest uzależniona od zawiadomienia pracodawcy o osobach podlegających ochronie. Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych są to imiennie wskazani uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej jego członkowie lub inni pracownicy będący członkami danej organizacji związkowej, którzy są upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Natomiast zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej imiennie wskazują pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy.

Problemy związane z udzieleniem ochrony szczególnej były przedmiotem rozstrzygnięć wielu już orzeczeń Sądu Najwyższego. W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że w wyroku z dnia 23 lutego 2005 r., III PK 77/04 (OSNP 2005 nr 21, poz. 331, LEX nr 157038) Sąd Najwyższy nie rozstrzygał o sposobie poinformowania pracodawcy o objęciu pracownika ochroną. Istotą tego sporu było bowiem ustalenie momentu czasowego objęcia ochroną. Tymczasem nie jest to istotą sporu w niniejszej sprawie. Orzeczenie to nie może więc służyć jako podstawa rozstrzygnięcia o koniecznych elementach wskazania (poinformowania) pracodawcy o objęciu pracownika szczególną ochroną stosunku pracy.

Należy natomiast zgodzić się z Sądem Okręgowym, że potrzebne do rozstrzygnięcia elementy problemu zawarte są w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10 (OSNP 2012 nr 5-6, poz. 64 oraz LEX nr 1120335). Skład Sądu Najwyższego orzekający w niniejszej sprawie podziela poglądy wyrażone w wyżej powołanym wyroku, co czyni zbędnym całościowe powtarzanie jego uzasadnienia. Należy w związku z powyższym przyjąć, że wskazanie, o którym stanowi art. 32 ust. 1 ustawy oznacza podjęcie stosownej uchwały, natomiast wskazanie z § 2 rozporządzenia oznacza jedynie informację (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2008 r., II PK 53/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 60). Pomimo, że oba akty prawne posługują się terminem „wskazania” przepis ten nie wymaga bowiem korelacji z art. 32 ust. 1 ustawy, gdyż normuje inne zagadnienie. Ponadto w orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wyraźnie przyjął, że 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. Pogląd powyższy potwierdzają również inne orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące zawiadamiania pracodawcy o działaczach związkowych podlegających ochronie szczególnej stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2013 r., I PK 20/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 113, z dnia 27 stycznia 2016 r., III PK 59/15, niep. oraz z dnia 7 maja 2013 r., I PK 285/12, LEX nr 1360189).

W związku z powyższym należy uznać, że informacja o objęciu powódki ochroną szczególną stosunku pracy spełniała wymogi przewidziane w § 2

rozporządzenia. Ponadto jak wynika z ustaleń faktycznych uchwała dotycząca udzielenia ochrony została podjęta zgodnie z wymogami ustawy o związkach zawodowych. Istota sporu, jak i skargi kasacyjnej dotyczyła więc jedynie elementów treści zawiadomienia pracodawcy. Należy zatem ostatecznie przyjąć, że pismo informujące pracodawcę o pracownikach (działaczach związkowych) objętych ochroną szczególną powinno jedynie zawierać informację, o której stanowi § 2 rozporządzenia.

Można więc stwierdzić, że zarzut skargi kasacyjnej nie był zasadny, a także bez wątpienia skarga nie mogła zostać uznana za oczywiście uzasadnioną.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.

kc