



Sygn. akt I PK 221/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa H. P.

przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) w C. i Biuru Finansów Oświaty w C.

o przywrócenie do pracy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 kwietnia 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w C. z dnia 26 listopada 2015 r., sygn. akt IV Pa (...),

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony powodowej na rzecz strony pozwanej 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Pozwem z 25 kwietnia 2013 r. powódka wniosła o przywrócenie do pracy w Szkole Podstawowej nr (...) w C. oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.468 zł.

Sąd Rejonowy w C. wyrokiem z 23 lipca 2015 r. oddalił powództwo oraz

rozstrzygnął o kosztach zastępstwa procesowego. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej szkole na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 1 kwietnia 1992 r. na stanowisku głównej księgowej. W szkole były zatrudnione dwie księgowe, tj. powódka jako główna księgowa i druga pracownica jako specjalistka ds. księgowości. Uchwałą nr (...) z 26 kwietnia 2012 r. w sprawie utworzenia Biura Finansów Oświaty (BFO), Rada Miasta C. uchwaliła, że z dniem 1 sierpnia 2012 r. tworzy się jednostkę budżetową o nazwie Biuro Finansów Oświaty, którego zadaniem jest prowadzenie obsługi księgowo - finansowej jednostek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Miasto C., tj.: przedszkoli, zgodnie z załącznikiem nr (...) do uchwały; gimnazjów, zgodnie z załącznikiem nr (...) do uchwały; szkół podstawowych, zespołów szkolno - przedszkolnych, zespołów szkół, specjalnych ośrodków szkolno - wychowawczych, zgodnie z załącznikiem nr 1 do uchwały. Zgodnie z § 3 Uchwały, obsługę księgową BFO przejmowało najpierw od przedszkoli, później od gimnazjów, a następnie od szkół podstawowych. Zgodnie z przyjętym harmonogram od przedszkoli obowiązki finansowo - księgowo były przejmowane z dniem 1 sierpnia 2012 r., od gimnazjów z dniem 1 stycznia 2013 r., od szkół podstawowych z dniem 1 sierpnia 2013 r. Uchwała ta była powszechnie znana zarówno wśród nauczycieli, jak i pracowników administracji i obsługi szkół. Dyrektor pozwanej szkoły rozmawiała z powódką na temat przekazywania czynności wchodzących w zakres jej obowiązków i niezbędnych dokumentów do BFO oraz na temat możliwości przejścia do pracy w BFO. W pozwanej szkole działały dwie organizacje związkowe ZNP i NSZZ „Solidarność”. Powódka nie była członkiem żadnej z nich. W grudniu 2012 r. powódka wstąpiła do Związku Zawodowego O. w K. W dniu 9 stycznia 2013 r., na podstawie uchwały nr 005/2013, powódka została przyjęta w poczet członków Związku Zawodowego O.. W dniu 14 stycznia 2013 r. Międzyzakładowa Organizacja Związku Zakładowego O. w K. poinformowała dyrektora pozwanej szkoły, że na podstawie uchwały nr (...) z dnia 9 stycznia 2013 r. wskazuje powódkę jako przedstawiciela Związku w Szkole, a jej stosunek pracy podlega ochronie zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych na okres od 2 stycznia 2013 r. do 4 kwietnia 2014 r. Pismem datowanym na dzień 5 kwietnia 2013 r. pozwana szkoła zwróciła się do Międzyzakładowej Organizacji Związku

Zawodowego O. w K. z prośbą o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę z powodu zlikwidowania w placówce stanowiska głównej księgowej i specjalisty ds. księgowości w związku z utworzeniem BFO i przejęcia obsługi finansowo - księgowej szkoły z dniem 1 sierpnia 2013 r. Zarząd Związku nie wyraził zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy. Pismem doręczonym 4 kwietnia 2013 r. Międzyzakładowa Organizacja Związku Zawodowego O. w K. poinformowała dyrektora Szkoły Podstawowej nr (...) w C., że według stanu na dzień 31 marca 2013 r. łączna ilość członków organizacji wynosiła 297, w tym 1 członek Szkoły Podstawowej nr (...). Pismem doręczonym powódce 18 kwietnia 2013 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia stosunku zatrudnienia pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy związaną z utworzeniem Biura Finansów Oświaty z dniem 1 sierpnia 2012 r. na mocy uchwały nr (...) Rady Miasta C. z dnia 26 kwietnia 2012 r. w sprawie utworzenia Biura Finansów Oświaty. Stanowisko Urzędu Miasta C., jako organu prowadzącego, w sprawie likwidacji stanowiska pracy powódki i starszej księgowej było wyrażone w projekcie organizacyjnym pozwanej szkoły na rok szkolny 2013/2014. W dniu 24 kwietnia 2013 r. dyrektor BFO przesłała do dyrektorów szkół podstawowych e-maila, w tym również do dyrektora Szkoły Podstawowej nr (...), w którym poinformowano, że istnieje możliwość przeniesienia pracowników zatrudnionych w szkołach na stanowiskach finansowo - księgowych do pracy w BFO i że osoby zainteresowane mają składać wnioski do sekretariatu BFO do 30 kwietnia 2013 r. Powódka zapoznała się z treścią tego e-maila 25 kwietnia 2013 r., lecz nie skorzystała z możliwości zatrudnienia w BFO. Z kolei starsza księgowa zatrudniona w pozwanej szkole złożyła wniosek o przyjęcie jej do pracy w BFO i została zatrudniona w Biurze, a następnie przeniesiona do innej placówki. Zakres obowiązków wykonywanych przez powódkę do końca wypowiedzenia został praktycznie w całości przekazany do BFO. W związku z likwidacją stanowiska pracy powódki, nie zostały przekazane żadne składniki majątkowe do Biura, ponieważ stanowiły one własność pozwanej szkoły. Nieliczne czynności, które wcześniej należały do obowiązków powódki, wykonuje obecnie dyrektor szkoły lub intendent - nie są to obowiązki typowo księgowo - finansowe,

może je wykonywać każdy pracownik i czynności te zostały rozdzielone między pracowników. Na dzień 1 sierpnia 2013 r. na stanowiskach niepedagogicznych (administracja i obsługa) zatrudnionych było 11 pracowników. W arkuszu obsady kadrowej - administracji i obsługi nie było stanowiska głównej księgowej i starszej księgowej. Aktualnie nie ma możliwości przywrócenia powódki do pracy na jej wcześniejsze stanowisko, ponieważ w szkole nie ma takiego stanowiska. Sąd Rejonowy ustalił również, iż wyrokiem z 17 grudnia 2013 r., sygn. akt XI W (...), Sąd Rejonowy w C. Wydział Karny uznał obwinioną A. O. - dyrektora Szkoły Podstawowej Nr (...) w C. - za winną popełnienia zarzucanego jej czynu stanowiącego wykroczenia z art. 281 pkt 3 k.p. i na mocy art. (...) § 1 k.w. odstąpił od wymierzenia kary. W dniu 2 marca 2015 r. powódka złożyła zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w C. o popełnieniu przestępstwa przez A. O., tj. o dopuszczenie się czynu karalnego sankcjonowanego art. 35 ustawy o związkach zawodowych oraz czynów karalnych sankcjonowanych art. 218 i art. 231 k.k. Postanowieniem z 9 czerwca 2015 r., sygn. 1 Ds. (...), Prokuratura odmówiła wszczęcia śledztwa na podstawie art. 17 § 1 pkt 2 k.p.k. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka jako pracownik Szkoły Podstawowej nr (...) w C. była pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i jej stosunek zatrudnienia jest regulowany przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (art. 2 pkt 3 ustawy). Ustawa nie przewiduje odrębnego trybu wypowiedzania pracownikowi samorządowemu umowy o pracę, czy odrębnych roszczeń w tym zakresie. Zatem zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy w tym zakresie stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy. Sąd stwierdził, iż pracodawca dopełnił warunków formalnych w zakresie wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Sąd podzielił stanowisko pozwanej, że korzystanie przez powódkę z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy w związku z pełnieniem funkcji w organizacji związkowej, w świetle art. 8 k.p., stanowi nadużycie prawa. Podkreślił, że powódce znana była treść uchwały nr (...) z chwilą jej podjęcia. Sąd wyjaśnił jednocześnie, że mając na uwadze obowiązujące przepisy prawa członek związku zawodowego, w świetle art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zawsze jest chroniony w sposób określony w tym przepisie. Nie wolno mu jednak, stosując tą ochronę, nadużywać gwarancji ochrony

trwałości stosunku pracy. W ocenie Sądu, pozwany w toku postępowania dowodowego wykazał, że zachowanie powódki polegające na zapisaniu się do organizacji związkowej dopiero w grudniu 2012 r. miało na celu obejście prawa i zapewnienie sobie ochrony trwałości stosunku zatrudnienia. Zwrócił uwagę, że powódka była zatrudniona u pozwanej od 1992 r. i aż do grudnia 2012 r. nie widziała potrzeby zapisania się do związku zawodowego tym bardziej, że w szkole działały dwie organizacje związkowe, tj. ZNP i NSZZ „Solidarność”. Dopiero w sytuacji „zagrożenia”, jaką stwarzała podjęta przez Radę Miasta uchwała o utworzeniu Biura Finansów Oświaty i w konsekwencji przejęcia obowiązków powódki oraz kilkukrotnych rozmów przeprowadzonych z dyrektorem szkoły na temat likwidacji jej stanowiska pracy z 31 sierpnia 2013 r., powódka podjęła decyzję o wstąpieniu do organizacji związkowej. Przy czym podejmując tą decyzję, powódka nie wstąpiła do jednej z organizacji związkowych działających w pozwanej szkole, lecz do Międzyzakładowej Organizacji Związku Zawodowego O. w K. Powódka zdawała sobie sprawę z tego, że gdy zostanie członkiem tej organizacji związkowej, to pozwana szkoła zostanie objęta działaniem Związku Zawodowego O., a ona jako jedyny członek tej organizacji związkowej u pozwanej zostanie wskazana jako przedstawiciel tego związku korzystający z ochrony związkowej zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem Sądu, takie zachowanie powódki jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd zauważył również, że powódka nie skorzystała z możliwości zatrudnienia w BFO, o czym wiedziała od dyrektora szkoły jeszcze zanim zapoznała się z treścią e-maila przesłanego przez dyrektora BFO. Zachowanie powódki, która nie skorzystała z propozycji zatrudnienia w BFO z uwagi na ograniczoną ilość stanowisk i w związku z tym nikłe szanse zatrudnienia oraz z uwagi na złożenie już pozwu do Sądu, należy również uznać jako zachowanie sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem, zasadami współżycia społecznego i ukierunkowane wyłącznie na ochronę własnych interesów, które nie korzysta z ochrony prawa. Sąd wskazał, że brak zgody organizacji związkowej na wypowiedzenie powódce umowy o pracę należy raczej ocenić jako nadużycie uprawnień tej organizacji, a nie jako przejaw dbałości o własne interesy, zwłaszcza w sytuacji, gdy powódka była członkiem organizacji od niespełna 4 miesięcy. Ponadto, powódka w toku postępowania nie

wykazała, aby pracodawca w jakikolwiek sposób utrudniał lub uniemożliwiał jej wykonywania czynności związkowych. Powódka miała zagwarantowaną przez pracodawcę pełną niezależność w wykonywaniu obowiązków związkowych. Sąd nie podzielił przy tym stanowiska powódki, że przyczyna wypowiedzenia była pozorna. Powódka nie kwestionowała, że Rada Miasta podjęła uchwałę w sprawie utworzenia BFO, którego zadaniem było przejęcie obowiązków wykonywanych dotychczas przez księgowych zatrudnionych w poszczególnych placówkach szkolnych, wychowawczych. Faktycznie z dniem 1 sierpnia 2013 r. stanowisko pracy powódki (główna księgowa) zostało zlikwidowane. Z ustaleń Sądu wynika, że Biuro Finansów Oświaty w C. nie jest następcą prawnym pozwanej szkoły oraz, że w niniejszej sprawie nie ma zastosowanie przepis art. 23¹ k.p.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła powódka w całości. Zarzuciła naruszenie: (-) konwencji nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień polegające na jej błędnej wykładni prawa w kierunku ochrony zatrudnienia tych osób, (-) art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p.; (-) art. 32 ust. 1 i art. 34 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 8 k.p.;

(-) art. 6 k.c. Ponadto, naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. (-) art. 3 k.p.c. w zw. art. 232 k.p.c., (-) art. 233 § 1 i 2 k.p.c., a także błąd w ustaleniach faktycznych.

Sąd Okręgowy w C. wyrokiem z 26 listopada 2015 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w części, w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 10.097,85 zł tytułem odszkodowania na ruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę oraz zmienił odpowiednio rozstrzygnięcie w zakresie kosztów procesu przed sądem pierwszej instancji (pkt 1); oddalił apelację powódki w pozostałym zakresie (pkt 2), rozstrzygając o kosztach zastępstwa procesowego przed sądem drugiej instancji (pkt 3).

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne. Nie zaakceptował jednak w pełni oceny prawnej dokonanej przez Sąd pierwszej instancji. W pierwszej kolejności rozstrzygnął czy w okolicznościach tej sprawy doszło do przejęcia zakładu pracy lub jego części przez Biuro Finansów Oświaty w trybie art. 23¹ k.p., w związku z przejęciem części zadań

dotychczas realizowanych u pozwanej. Uwzględniając ustalenia faktyczne uznał, że nie doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części w rozumieniu art. 23¹ k.p., a tym samym nie doszło do naruszenia art. 23¹ § 6 k.p. Sąd Okręgowy dalej stwierdził, że materiał dowodowy w pełni potwierdza, że zadania finansowo księgowo, dotychczas realizowane w szkole przez powódkę i drugiego pracownika, od 1 sierpnia 2013 r. zostały przejęte przez BFO, a stanowiska powódki i drugiego pracownika księgowości uległy likwidacji. Tym samym uzasadnionym było wręczenie powódce z tej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy. Sąd wskazał, że powódka jako pracownik samorządowy mogła być w trybie art. 22 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1202) przeniesiona do pracy w BFO. Podkreślając jednocześnie, że do przeniesienia mogło dojść wyłącznie na wniosek powódki lub za jej zgodą (ust. 1) oraz, iż bez znaczenia dla skorzystania z tej możliwości był fakt biegu okresu wypowiedzenia, każde oświadczenie może bowiem być wycofane za zgodą drugiej strony. W ocenie Sądu, z uwagi na naruszenie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, powództwo należało jednak częściowo uwzględnić. Ochrona skarżącej przed wypowiedzeniem oparta jest na przepisach szczególnych (art. 32 ustawy o związkach zawodowych), a zatem nie znajduje do niej zastosowania art. 45 § 2 k.p. Powyższe nie oznacza jednak, że sąd jest bezwzględnie związany żądaniem zgłoszonym przez apelującą i po stwierdzeniu wadliwości rozwiązania z nią stosunku pracy, automatycznie winien ją przywrócić do pracy u pozwanej. Nadal bowiem zastosowanie w sprawie znajduje, będący przepisem szczególnym i znajdujący zastosowanie we wszystkich sprawach z zakresu prawa pracy, art. 477¹ k.p.c., zgodnie z którym, jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Pojęcie „roszczenie nieuzasadnione”, którym posługuje się powyższy przepis, jest przy tym pojęciem szerokim i ogólnym co umożliwia sądowi orzekającemu badanie zgłoszonego przez pracownika roszczenia również pod kątem jego zgodności z zasadami współzycia społecznego. Zgodnie natomiast z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego

nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W ocenie Sądu Okręgowego zgłoszone przez apelującą żądanie przywrócenia do pracy jest nieuzasadnione w świetle zasad współżycia społecznego. Powódka była zatrudniona w pozwanej szkole od 1992 r. i przez 20 lat nie widziała potrzeby działania w ramach jakiejkolwiek organizacji związkowej. Z pewnością nie działała w ramach funkcjonujących u pozwanej organizacji związkowych ZNP i NSZZ „Solidarność”. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika również, aby udzielała się w innych tego rodzaju organizacjach. Sytuacja zmieniła się w grudniu 2012 r., kiedy to powódka wstąpiła do Międzyzakładowej Organizacji Związku Zawodowego O. w K. i jako jedyny członek tej organizacji związkowej u pozwanej została wskazana w styczniu 2013 r. jako przedstawiciel tego związku, korzystający z ochrony związkowej zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Nie można nie zauważyć, iż do sytuacji tej doszło, gdy powódka miała pełną świadomość, że utworzone jest BFO, które przejmie realizowane przez nią zadania za pół roku. Powódka musiała więc zdawać sobie sprawę z tego, że pracodawca będzie zmuszony wypowiedzieć jej stosunek pracy. Należy również zwrócić uwagę, iż w czasie zatrudnienia do reprezentowanej przez powódkę organizacji związkowej nie przystąpił żaden pracownik pozwanej szkoły. Związek czasowy podjętych działań z przewidywanymi w niedalekiej przyszłości zdarzeniami, jednoznacznie sugeruje podjęcie takich działań dla uniknięcia rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego opisane powyżej okoliczności jednoznacznie wskazują, iż z punktu widzenia zasad współżycia społecznego roszczenie powódki o przywrócenie do pracy nie zasługuje na uwzględnienie, mimo uchybienia formalnego popełnionego przez pozwaną przy rozwiązywaniu stosunku zatrudnienia. Sąd wziął przy tym pod uwagę fakt, iż skarżąca jest członkiem związku zawodowego objętym szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy (art. 32 ustawy o związkach zawodowych), jednakże uznał, iż w okolicznościach niniejszej sprawy przywrócenie powódki do pracy tylko z tego względu - przy ustaleniu, że stanowisko pracy powódki uległo likwidacji - stanowiłoby istotne nadużycie tej ochrony. Przywrócenie powódki do pracy wyłącznie dlatego, że jest pracownikiem szczególnie chronionym z uwagi na sprawowanie funkcji związkowej, stanowiłoby istotne nadużycie tej ochrony. Przy

czym o tym, iż zwolnienie powódki nie miało związku z wykonywaną przez nią funkcją związkową świadczy w ocenie Sądu fakt, iż po rozwiązaniu stosunku pracy powódka swoją działalność związkową w szkole bez przeszkód realizuje. Wobec powyższego, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 oraz 2 i zasądził od pozwanej na rzecz powódki tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy kwotę stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła w części, tj. w zakresie oddalającym apelację powódki co do roszczenia o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach oraz przyznania powódce wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (tj. w zakresie pkt 2).

Zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, to jest:

(-) rażąco naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. (...)1 § 1 k.p.c. poprzez niewskazanie przez Sąd Okręgowy własnej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia;

(-) rażąco naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. poprzez niezastosowanie się przez Sąd Okręgowy do jego dyspozycji, a polegające na nierozpoznanie apelacji w jej granicach i pominięciu następujących zarzutów apelacji dotyczących naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 i § 2 k.p.c. polegające na nieprawidłowym dokonaniu przez Sąd pierwszej instancji oceny dowodów i braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, oraz błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyrokowania poprzez przyjęcie, że powódka wstąpiła do związków zawodowych jedynie celem ochrony przed wypowiedzeniem, mimo że czynnie uczestniczyła w pracach związków zawodowych, broniąc interesów i praw pracowników;

(-) art. 477¹ k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na zasądzeniu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, mimo żądania powódki przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w sytuacji, gdy zgłoszone przez powódkę roszczenie było uzasadnione, stanowiło wykonywanie prawa i korzystało z ochrony (zarzut będący konsekwencją rażącego naruszenia niżej powołanych w skardze przepisów);

Ponadto skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, to

jest:

(-) rażące naruszenie art. 8 k.p. w zw. art. 32 ust. 1 pkt. 1 i w zw. z art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 1881), w zw. z art. 45 § 1 k.p. i w zw. z art. 45 § 3 k.p., poprzez ich rażąco niewłaściwe zastosowanie (wadliwą subsumpcję) w niedostatecznie ustalonym stanie faktycznym sprawy odnośnie rzeczywistej woli i intencji powódki przystąpienia do związku zawodowego, a przy założeniu, że uwzględnienie żądania powódki stanowiłoby istotne nadużycie ochrony z tej przyczyny, że powódka wstąpiła do organizacji związkowej w grudniu 2012 r. i wcześniej nie widziała potrzeby działania w ramach jakiegokolwiek organizacji związkowej, jak i ich rażąco błędną wykładnię, całkowicie pomijającą, że tylko szczególne względy i zawinione działanie pracownika – działacza związkowego - mogą przemawiać za uznaniem żądania przywrócenia do pracy za niezgodne z zasadami współżycia społecznego, tymczasem powódka korzystała z praw ustawowych i gwarancji konstytucyjnych i nie dopuściła się nagannych czy nietyczne zachowań, zwłaszcza względem pracodawcy, przy tym bezsporne pozostawało, że pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z przyczyny leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, w czasie trwającej ochrony związkowej, zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych, i mimo że Zarząd Związku Zawodowego O. w K. nie wyraził pozwanej zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, z kolei dyrektor pozwanej szkoły A. O. na podstawie wyroku Sądu Rejonowego w C. Wydział Karny w sprawie XI W(...) została uznana winną popełnienia zarzucanego jej czynu stanowiącego wykroczenie z art. 281 pkt 3 k.p. (rażące naruszenie prawa pracy);

(-) rażącą obrazę art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez rozpoznanie sprawy przy rażącym niezastosowaniu ww. przepisu a przez to dowolne wywiedzenie faktów świadczących o nadużyciu prawa przez powódkę, mimo że strona pozwana nie dowiodła takich faktów, a powódka takim zaprzecza;

(-) rażącą obrazę art. 7 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez rozpoznanie sprawy przy rażącym niezastosowaniu ww. przepisu, a przez to przyjęcie, wbrew jednoznacznej dyspozycji tego przepisu, domniemania złej wiary powódki w zakresie nadużycia prawa i skorzystania z praw i wolności konstytucyjnych zrzeszania się w związku zawodowym jedynie celem uniknięcia rozwiązania

stosunku pracy;

(-) art. 45 § 1 k.p. i art. 45 § 3 k.p. poprzez ich niezastosowanie, a przez to bezpodstawne oddalenie apelacji powódki w zakresie żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w sytuacji jednoznacznego, zawinionego naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych (zarzut będący konsekwencją rażącego naruszenia powołanych w skardze przepisów);

(-) art. 22 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie (błędną wykładnię) i przyjęcie, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy było uzasadnione, gdy tymczasem powołany przepis w ogóle nie wymagał rozwiązania z powódką stosunku pracy; naruszeniem tego przepisu jest także jego zastosowanie w niedostatecznie ustalonym stanie faktycznym, a przez to dowolne wnioski Sądu, że oświadczenie o wypowiedzeniu mogło być cofnięte za zgodą drugiej strony;

(-) art. 45 § 1 k.p. w zw. art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych poprzez ich niewłaściwe zastosowanie oraz art. 54 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2009 r. Nr 57, poz. 1240, ze zm.) poprzez jego niezastosowanie, polegające na bezpodstawnym oddaleniu powództwa o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, skutkiem niewłaściwego zastosowania ww. przepisów, mimo że przyczyna wypowiedzenia – likwidacja stanowiska pracy - w świetle tych przepisów była pozorna;

(-) art. 12 Konstytucji RP (wolności zrzeszania się) i art. 59 ust. 4 Konstytucji RP poprzez pogwałcenie ww. norm konstytucyjnych i wyciągnięcie ujemnych konsekwencji względem powódki za skorzystanie z prawa wstąpienia do wybranej organizacji związkowej;

(-) art. 1 konwencji nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznawania im uprawnień (Dz. U. z 1997 r. Nr 39, poz. 178) i jej niezastosowanie (pogwałcenie), a przez to odmowę przywrócenia powódki do pracy i zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, mimo przewidzianej prawem

ochrony trwałości stosunku pracy powódki jako przedstawiciela pracowników.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego według norm obowiązujących.

Pozwana, w odpowiedzi na pozew, wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony powodowej okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Zasadniczym problemem występującym w sprawie jest dopuszczalność oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego, którego umowa o pracę została wypowiedziana bez zgody zarządu organizacji związkowej, o której stanowi art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych – dalej ustawa. W sprawie nie było sporne, że powódka podlegała ochronie szczególnej, jak i to, że umowa zawarta na czas nieokreślony, została wypowiedziana bez uzyskania przez pracodawcę zgody organu związkowego. Tak więc niewątpliwie doszło w tym przypadku do naruszenia przepisu art. 32 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy. W tej sytuacji przysługują pracownikowi roszczenia wymienione w art. 45 § 1 k.p., a nie może być zastosowany przepis art. 45 § 2 k.p. Jednak w zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy nie uwzględnił roszczenia o przywrócenie do pracy, a zasądził jedynie odszkodowanie za naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę. Rozstrzygnięcie takie jest możliwe w oparciu o art. 477¹ k.p.c. Stanowi on bowiem, że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Ten proceduralny przepis nie może jednak stanowić samostnej podstawy rozstrzygnięcia. Konieczne jest więc wskazanie również materialnej podstawy, która uzasadnia zastosowanie art. 477¹ k.p.c. Sąd Okręgowy powołał w tym miejscu art. 8 k.p., który stanowi o społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego.

W związku z powyższym konieczne jest wstępne rozstrzygnięcie o

dopuszczalności zastosowania takiej konstrukcji przez Sąd drugiej instancji. Należy stwierdzić, że problem ten stanowi przedmiot wielu wypowiedzi przedstawicieli doktryny prawa pracy, jak i był już wielokrotnie rozstrzygany przez Sąd Najwyższy. Można stwierdzić, że co do zasady zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowana jest dopuszczalność oddalenia roszczenia chronionego działacza związkowego, którego umowa o pracę została wypowiedziana lub rozwiązana bez uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej. Możliwość ta jest podobnie uzasadniana zarówno w doktrynie, jak i przez Sąd Najwyższy. Od dawna twierdzi się bowiem, że intencją ustawodawcy jest, aby ochrona ta nie wykraczała poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę i nie przeradzała się w postać nieusprawiedliwionego społecznie i gospodarczo przywileju (W. Sanetra: Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy, PiZS 1993 nr 3, s. 33). Także w wielu orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania tej funkcji (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Pr. Pracy 2004 nr 6, s. 34). Wynika więc z tego, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględnie. Jego roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia (M. Madej: Nadużycie prawa ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, w: Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, red. Z. Hajn, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 554). Można więc stwierdzić, że Sąd Okręgowy poprawnie przyjął, iż ochrona z art. 32 ustawy nie jest ochroną bezwzględną i w okolicznościach konkretnej sprawy może zostać „przełamana”.

Odnosząc się do zarzutów skargi kasacyjnej należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie naruszył wskazanych w niej przepisów prawa procesowego. Sąd ten wskazał bowiem podstawę faktyczną swego rozstrzygnięcia i wszechstronnie rozważył materiał dowodowy. Natomiast, wbrew twierdzeniom skarżącej, okoliczność ustalenia celu wstąpienia do związków zawodowych nie miała decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Ponadto w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd ten stwierdził jedynie, że powódka musiała mieć

świadomość konieczności wypowiedzenia jej umowy o pracę. W konsekwencji niezasadny okazał się także zarzut naruszenia art. 477¹ k.p.c.

Natomiast zarzuty naruszenia prawa materialnego są zasadniczo oparte na błędnym założeniu, że jedynie szczególne względy i zawinione działanie działacza związkowego mogą przemawiać za uznaniem żądania przywrócenia do pracy za niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Należy w tym miejscu wyraźnie podkreślić, że powoływanie w skardze poglądów Sądu Najwyższego wyrażonych w sprawach, w których rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest całkowicie nieuzasadnione. Można więc jedynie stwierdzić, że w tej kwestii poglądy Sądu Najwyższego ulegały zasadniczym zmianom.

Sąd Najwyższy rozstrzygał także sprawy dotyczące roszczeń działaczy związkowych w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Można stwierdzić, że w orzeczeniach tych jednolicie przyjmowano, iż objęcie pracownika ochroną związkową może prowadzić do uznania, że domaganie się przez niego przywrócenia do pracy pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony, ale tylko w sytuacji, gdy objęcie taką ochroną ma uniemożliwić pracodawcy dokonanie zasadnego wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z dnia 28 czerwca 2016 r., II PK 155/15, LEX nr 2112310). W podobnych okolicznościach faktycznych do występujących w niniejszej sprawie Sąd Najwyższy przyjął także, iż domaganie się przywrócenia do pracy przez działacza związkowego może w szczególnych sytuacjach pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym celem takiej szczególnej ochrony prawnej (wyrok SN z dnia 11 października 2005 r., I PK 45/05, M.P.Pr. 2006 nr 4, s. 203). Ponadto Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być ograniczane tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07, LEX nr 470023). W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy podkreślił znaczenie uzasadnionych przyczyn wypowiedzenia, jak i brak uzasadnienia odmowy wyrażenia zgody na wypowiedzenie, co pozostaje w sprzeczności z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 ustawy szczególnej ochrony działaczy związkowych.

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie naruszył wskazanych w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego.

Niewątpliwie przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona i nie była w jakikolwiek sposób związana z pełnioną funkcją związkową. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że naruszenia art. 8 k.p. dotyczy zarówno zasad współżycia społecznego, jak i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa.

Niezasadny okazał się także zarzut naruszenia art. 1 Konwencji 135/1971 MOP. Stanowi on bowiem o ochronie przedstawicieli pracowników przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym podjętym ze względu na ich działalność zgodną z obowiązującym prawem i porozumieniami. Słusznie więc Sąd Okręgowy stwierdził, że gwarancja ta służy głównie ochronie interesów zbiorowych, a interes osobisty chronionego działacza pozostaje na drugim planie (zob. Z. Hajn: Zbiorowe prawo pracy, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013, s. 87 i cytowane tam orzeczenia Sądu Najwyższego).

Nie został również naruszony przepis art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych. Stanowi on bowiem, że pracownika samorządowego można na jego wniosek lub za jego zgodą przenieść do pracy w innej jednostce. Natomiast z ustaleń wynika, że powódka wiedząc o tej możliwości nie skorzystała z niej.

Reasumując należy stwierdzić, że ochrona szczególna działacza związkowego nie ma charakteru bezwzględny. Z całokształtu okoliczności faktycznych, a w szczególności oceny przyczyn wypowiedzenia umowy i braku związku z pełnioną funkcją związkową może wynikać dopuszczalność oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. i zasądzenia w to miejsce odszkodowania. Nie można także wykluczyć szczególnie uzasadnionych przypadków, w których oddalenie roszczenia o przywrócenie nie zostanie „zrekompensowane” przyznaniem odszkodowania.

Zdaniem Sądu Najwyższego przyznanie odszkodowania w miejsce dochodzonego przywrócenia do pracy jest w okolicznościach sprawy uzasadnione i sprawiedliwe. Z jednej strony powódka otrzymała bowiem wypowiedzenie z przyczyn jej nietyczących. Natomiast patrząc na to poprzez pryzmat interesów pracodawcy i celu ochrony przywrócenie powódki do pracy naruszałoby art. 8 k.p. Należy również pamiętać, że ocena dopuszczalności zastosowania art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Tak więc sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli jedynie w przypadku

szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2016 r., I PK 125/15, LEX nr 2044465 i cytowane tam orzecznictwo), którego niewątpliwie nie dopuścił się Sąd Okręgowy.

Ostatecznie należało stwierdzić, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a zarzuty naruszenia przepisów proceduralnych i materialnych były nieuzasadnione. Tym samym w żaden sposób nie można było przyjąć, że skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

r.g.