



Sygn. akt II PK 70/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 grudnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. B.

przeciwko Szkole Podstawowej /.../

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 grudnia 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 listopada 2010 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23 listopada 2010 r. zmienił zaskarżony przez powódkę wyrok Sądu Rejonowego –

Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 lipca 2010 r. w ten sposób, że przywrócił K. B. do pracy w pozwanej Szkole Podstawowej /.../na poprzednie warunki pracy i płacy związane z przeniesieniem w stan nieczynny.

Według ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie, powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 29 sierpnia 1996 r., uzyskując w roku 2000 stopień nauczyciela mianowanego. Posiadała kwalifikacje zawodowe do nauczania początkowego z muzyką. W roku szkolnym 2009/2010 zmniejszono z 9 do 6,5 liczbę etatów w szkole, zlikwidowano także odrębny oddział przedszkolny, bo połączono go z klasą pierwszą. Pozwana szkoła zatrudniała dwie osoby o takich samych kwalifikacjach w zakresie nauczania początkowego – powódkę oraz M. W. Do zwolnienia wytypowano jednak powódkę, czego przyczyną były liczne skargi składane na jej pracę przez rodziców. W dniu 25 maja 2010 r. pozwana wypowiedziała stosunek pracy powódce, informując uprzednio Związek Zawodowy „Solidarność” Sekcję Oświaty i Wychowania o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z K. B., na co związek zawodowy nie wyraził zgody, powołując się w tym piśmie na ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), w tym art. 26 ust. 1 i 2 oraz art. 32 ust. 1 i 2. Powódka jako członek zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej objęta była bowiem ochroną, o której mowa w art. 32 w związku z art. 34² ustawy o związkach zawodowych, z tym że o fakcie podjęcia stosownej uchwały ani związek zawodowy, ani powódka nie poinformowali dyrektora pozwanej przed wręczeniem wypowiedzenia K. B. Taką informację Sekcja Regionalna Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” przekazała dopiero 13 lipca 2010 r., a więc już w okresie wypowiedzenia, załączając kopię uchwały nr 4 Walnego Zebrania Delegatów MKOiW NSZZ „Solidarność” z dnia 30 marca 2010 r. w sprawie liczby osób chronionych na podstawie art. 34² w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych oraz kopię uchwały nr 1 Zarządu MKOiW NSZZ „Solidarność” w K. w sprawie liczby osób chronionych na podstawie art. 34² w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Z uchwał tych wynikało, że w kadencji 2010 – 2014 osobami chronionymi są członkowie Zarządu MKOiW NSZZ „Solidarność” w K. oraz osoby wchodzące w skład Zarządu Komisji Kół NSZZ „Solidarność” działający

w placówkach oświatowych, w tym powódka K. B. W dniu 15 czerwca 2010 r. powódka złożyła wniosek o przeniesienie jej w stan nieczynny.

W ocenie Sądu odwoławczego ochrony, którą objęta była powódka, nie wyłączała niewiedza pracodawcy o podjęciu stosownej uchwały. Co więcej, okoliczność, że w piśmie związku zawodowego o braku zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką powołano się na art. 32 ustawy o związkach zawodowych, „powinna stanowić dla pozwanej pewnego rodzaju bodziec do podjęcia działań zmierzających do upewnienia, czy powódka być może nie jest objęta właśnie ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy”. „Wypowiedzenie stosunku pracy bez szczegółowego wyjaśnienia sytuacji powódki winno w takim przypadku, zdaniem Sądu Okręgowego, obarczać pozwaną, nawet jeżeli rzeczywiście nie wiedziała o objęciu powódki ochroną ustawową”. Sąd drugiej instancji wskazał też, że dyrektor szkoły wiedziała wcześniej przynajmniej o członkostwie powódki w związku zawodowym „Solidarność”, a w takiej sytuacji to pracodawca powinien zwrócić się do związku zawodowego o informację, czy powódka uzyskała ochronę przewidzianą w przepisach ustawy o związkach zawodowych, a nie oczekiwać na powiadomienie o objęciu ochroną przez powódkę, czy też związek zawodowy. Ponadto Sąd odwoławczy wyraził pogląd, że zastosowana przez ustawodawcę w art. 32 ustawy o związkach zawodowych ochrona działaczy związkowych przed rozwiązaniem stosunku pracy obejmuje swym zakresem tzw. szerszy zakaz wypowiedzania, dotycząc również rozwiązania wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy, jeżeli w okresie wypowiedzenia pracownik nabył uprawnienia ochronne, czy też pracodawca już po dokonaniu wypowiedzenia uzyskał informację o objęciu pracownika ochroną. Taka sytuacja zaistniała zaś w sprawie niniejszej, bo w okresie wypowiedzenia dotarła do dyrektora pozwanej szkoły informacja o statusie powódki jako chronionego członka zarządu związku zawodowego.

Z tych przyczyn wypowiedzenie powódce stosunku pracy naruszało art. 32 ust.1 w związku z art. 34² ustawy o związkach zawodowych, bo dokonano go bez zgody zarządu związku zawodowego, wobec czego jej powództwo o przywrócenie do pracy, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, zasługiwało na uwzględnienie.

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego, przez:

1. niewłaściwe zastosowanie art. 32 ust. 1 w związku z art. 34² ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ponieważ statusu członka związku zawodowego podlegającego ochronie nie można domniemywać, natomiast z pisma z dnia 30 kwietnia 2010 r. NSZZ „Solidarność” nie wynika jednoznacznie, aby powódka podlegała szczególnej ochronie związkowej, a powyższe wskazane jest wprost w treści zmienionej normy z art. 34 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych nakazującej wskazanie o tym wprost pracodawcy (na piśmie), co w niniejszym przypadku nie miało miejsca;

2. niewłaściwe zastosowanie art. 32 ust. 1 w związku z art. 34² ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz § 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, ponieważ pismo NSZZ „Solidarność” z dnia 30 kwietnia 2010 r. nie spełnia wymogów imiennego wskazania powódki jako członka związku zawodowego podlegającego szczególnej ochronie, a także imienne wskazanie nie zostało złożone przez właściwy organ, tj. zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przed dokonaniem wypowiedzenia „umowy o pracę”, w związku z tym szczególna ochrona związkowa nigdy powódce nie przysługiwała;

3. niewłaściwe zastosowanie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ponieważ pismo NSZZ „Solidarność” z dnia 30 kwietnia 2010 r. zawierające brak zgody na rozwiązanie stosunku pracy nie pochodziło od właściwego organu, tj. od zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej, w związku z czym takie wady w zakresie konsultacji związkowej nie mogą być konwalidowane w toku późniejszego postępowania sądowego, tym bardziej że późniejsza informacja NSZZ „Solidarność” z 12 lipca 2010 r. również nie pochodziła od właściwego organu związkowego;

4. niewłaściwe zastosowanie art. 32 ust. 1 w związku z art. 34² ust. 1

ustawy o związkach zawodowych, ponieważ tzw. szerszy zakaz wypowiedzania stosunków pracy wynikający ze szczególnej ochrony związkowej nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, bowiem powódka została wybrana do zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej jeszcze przed dokonaniem wypowiedzenia z dnia 25 maja 2010 r., o czym pozwana nie została uprzednio poinformowana, w związku z czym poinformowanie przez powódkę o tym, że jest członkiem zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej dopiero w toku postępowania sądowego nie skutkuje obowiązywaniem szczególnej ochrony związkowej;

5. niewłaściwe zastosowanie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 20 ust. 5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, ponieważ pozwana wiedząc, że powódka jest tylko szeregowym członkiem związku zawodowego, dokonała właściwej konsultacji wypowiedzenia stosunku pracy, w związku z czym niepoinformowanie pozwanej (przed dokonaniem wypowiedzenia) o tym, że powódka została wybrana do zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej nie może pociągać dla pozwanej negatywnych skutków prawnych w postaci uwzględnienia powództwa;

6. niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ponieważ celowe zatajenie (w okresie przed dokonaniem wypowiedzenia „umowy”) przez powódkę oraz międzyzakładową organizację związkową faktu, że powódka jest członkiem zarządu stanowi nadużycie prawa podmiotowego, w związku z tym pozwana nie musiała uzyskać zgody związków zawodowych na dokonanie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem;

7. niewłaściwe zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela w związku z art. 45 § 1 k.p., ponieważ wobec zmniejszenia liczby oddziałów w pozwanej szkole decydującym kryterium (obok skarg rodziców na pracę powódki) wyboru nauczyciela, z którym należy rozwiązać stosunek pracy jest wykształcenie, w związku z czym, z uwagi na to, że powódka ma mniejszy stopień awansu zawodowego niż Pani M. W. (która dodatkowo ma ukończony jeden więcej kierunek studiów podyplomowych), to należało z nią rozwiązać stosunek pracy.

Opierając skargę na takich podstawach, skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, tj. oddalenie powództwa i zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w brzmieniu obowiązującym od 1 lipca 2003 r. (wprowadzonym ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. Nr 135, poz. 1146), pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, między innymi, wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem 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, z wyjątkiem sytuacji, gdy dopuszczają to odrębne przepisy, przy czym zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 w liczbie określonej w ust. 3 lub w ust. 4. Przepis ten stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej (art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), z tym że zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, może wskazać pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 lub w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 w jednym zakładzie pracy wskazanym przez tę organizację spośród zakładów pracy objętych jej działaniem, w którym ta organizacja zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, powiększonej

o liczbę pozostałych zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, w których jest zatrudnionych co najmniej 10 pracowników będących jej członkami (art. 34² ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). W obecnym stanie prawnym, obowiązującym od 1 lipca 2003 r., doniosłe znaczenie ma zatem imienne wskazanie pracodawcy przez zarząd zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej pracowników podlegających ochronie, którymi nie są już - jak poprzednio, przed 1 lipca 2003 r. - wszyscy „członkowie zarządu 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”. Przedstawiona zmiana stanu prawnego ma fundamentalne znaczenie dla oceny, od kiedy pracownikowi imiennie wskazanemu pracodawcy przez organizację związkową przysługuje ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Istota zagadnienia wymagającego rozstrzygnięcia sprowadza się do tego, jakie znaczenie należy przypisać nałożonemu na organizację związkową obowiązкови dotyczącemu imiennego wskazania pracodawcy osób podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Sąd Okręgowy przyjął, że ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy przysługuje pracownikowi od chwili podjęcia uchwały zarządu organizacji związkowej o objęciu go taką ochroną. Jest to w obecnym stanie prawnym pogląd błędny. W poprzednim stanie prawnym możliwe było przyjęcie, że o czasowym zakresie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy decyduje data wyboru członka związku zawodowego do organów związku - w tym między innymi do zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej. Taki pogląd był wyrażany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który przyjmował - w odniesieniu do poprzednio obowiązującego stanu prawnego - że przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych wzmożona ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych przysługuje z mocy samego prawa i *de lege lata* nie jest uzależniona od poinformowania pracodawcy o jej podmiotowym zakresie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1999 r., I PKN 120/99, OSNP 2000 nr 17, poz. 648, w

którym stwierdzono, że to pracodawcę, a nie zakładową organizację związkową, obarcza powinność uzyskania wiadomości o osobach, z którymi rozwiązanie stosunku pracy wymaga uzyskania zgody właściwego organu związków zawodowych). W poprzednim stanie prawnym odnoszenie skutku prawnego w postaci objęcia działaczy związkowych szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy od chwili podjęcia przez organizację związkową uchwał powołujących określone osoby w skład zarządu i komisji rewizyjnej miało bezpośredni związek z brakiem obowiązku powiadamiania przez zakładową organizację związkową pracodawcy o dokonanych wyborach. To był istotny argument przy kształtowaniu czasowego zakresu obowiązywania ochrony (od chwili podjęcia stosownej uchwały o wyborze określonej osoby na członka zarządu lub członka komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, a nie od chwili powiadomienia o treści tej uchwały pracodawcy). Od 1 lipca 2003 r., 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. Do żadnych innych wniosków nie uprawnia wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2006 r., II PK 51/06, na który powołał się Sąd Okręgowy. Orzeczenie to nie dotyczy bowiem zasięgania informacji o działaczach związkowych podlegających szczególnej ochronie, lecz obowiązku pracodawcy zasięgnięcia w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują go do współdziałania z zakładową organizacją związkową, informacji o pracownikach korzystających z obrony tej organizacji, która to powinność jest wyrażona wprost w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych.

Za przyjęciem wykładni, zgodnie z którą ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o podjętej przez zarząd organizacji związkowej uchwale, wskazującej imiennie osoby podlegające ochronie, przemawia przede wszystkim treść przepisów, kładących nacisk na wskazanie pracodawcy przez zarząd organizacji związkowej pracowników podlegających ochronie (art. 32 ust. 1 pkt 1, ust. 3, ust. 8, art. 34² ust.1). Z kolei rozporządzenie 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), wydane na podstawie art. 32 ust. 10 ustawy o związkach zawodowych, przewiduje - w § 2 - że 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 (§ 2 ust. 1), oraz że zmiany we wskazaniu, o którym mowa w ust. 1, zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej dokonują na piśmie w terminie siedmiu dni od dnia zaistnienia zmiany (§ 2 ust. 2). Z przytoczonych przepisów jednoznacznie wynika nałożony ustawą o związkach zawodowych na zarząd organizacji związkowej obowiązek imiennego wskazania pracodawcy na piśmie pracowników objętych ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W zmienionym stanie prawnym poprzednia wykładnia art. 32 ustawy o związkach zawodowych co do tego, od kiedy przysługuje szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy, przestała być aktualna. 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 23 lutego 2005 r., III PK 77/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 331; 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, LEX nr 786010 i 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10. LEX nr 786378).

W tym stanie rzeczy zarzuty skarżącego odnoszące się do poglądu Sądu odwoławczego co do czasowego zasięgu ochrony powódki oraz ciążącego na pracodawcy obowiązku dociekania, czy pracownik jest objęty szczególną ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, są trafne, ale nie mogą doprowadzić do uwzględnienia skargi kasacyjnej.

Sąd drugiej instancji prawidłowo bowiem zwrócił uwagę na tzw. szerszy zakres ochrony wynikający z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, wyrażający się w słowach, że bez zgody zarządu organizacji związkowej pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy. Jak przyjmuje się w judykaturze w ten sposób ustanowiono regułę, że bez zgody właściwej instancji związkowej pracodawca nie może nie tylko wypowiedzieć stosunku pracy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie, ale również, że postępując zgodnie z prawem, nie powinien dopuścić do rozwiązania wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy, jeżeli przyczyny uzasadniające ochronę zaistniały po dokonaniu wypowiedzenia. W takim bowiem wypadku pracodawca powinien cofnąć swoje oświadczenie woli i nadal zatrudniać pracownika (por. np. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 1994 r., I PZP 59/93, OSNP 1994 nr 9, poz. 140, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 25/04, LexPolonica nr 368612). Skoro zatem, jak powiedziano, ochrona działacza związkowego rozpoczyna się z chwilą wskazania pracodawcy określonych imiennie osób jako podlegających tej ochronie, to nie budzi wątpliwości, że powódka uzyskała taką ochronę w okresie wypowiedzenia, bo 13 lipca 2010 r. wskazano ją imiennie jako członka zarządu podlegającego szczególnej ochronie, załączając kopie stosownych uchwał. Tym samym, w myśl przedstawionego stanowiska Sądu Najwyższego, była chroniona przed rozwiązaniem stosunku pracy na skutek dokonanego wcześniej wypowiedzenia. Nie ma przy tym znaczenia, czy informacja ta pochodziła od zarządu organizacji związkowej, czy od innego organu, skoro załączono do niej kopie stosownych uchwał, wskazujących imiennie powódkę jako pracownika podlegającego szczególnej ochronie, których autentyczność nie jest w skardze kwestionowana. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10 (LEX nr 786378), 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 nie mniej ważne zasady i tryb przekazywania pracodawcy informacji o

pracownikach podlegających ochronie. Rozporządzenie nie stawia w tym zakresie dodatkowego wymagania, by dołączono do pisma skierowanego do pracodawcy przedmiotową uchwałę, jednakże jeżeli taką uchwałę dołączono, to nie budzi wątpliwości, że pracodawca na jej podstawie uzyskuje dokładną i pewną informację, który z pracowników takiej ochronie podlega, a taki jest cel tych przepisów. Traci więc na znaczeniu, kto w określonej sytuacji był posłańcem przekazującym pracodawcy tę uchwałę.

W przedstawionym kontekście prawnym naruszeniem przepisów, a konkretnie art. 32 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, było to, że strona pozwana nie zwróciła się do zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódką już w okresie wypowiedzenia, po uzyskaniu informacji, że jest objęta szczególną ochroną. Uchybienia tego nie mogłaby zniwelować okoliczność, że brak zgody na wypowiedzenie stosunku pracy wyrażony w trakcie konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową pochodził nie od zarządu tej organizacji, w związku z czym zarzuty skargi w tym zakresie są bezprzedmiotowe, bo nawet ich potwierdzenie nie miałyby znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Z uwagi na to, że w podstawie faktycznej orzeczenia Sądu Okręgowego, którą Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), brak jest ustaleń co do tego, ażeby organizacja związkowa lub powódka celowo zataiły objęcie K. B. szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, nie ma możliwości uwzględnienia zarzutów odnoszących się do naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Zarzuty w kwestii wyboru właśnie powódki do zwolnienia uznać należy za bezprzedmiotowe, bowiem naruszenie przez pozwaną przepisów przy wypowiedzaniu powódce stosunku pracy jest wystarczającą podstawą do uwzględnienia jej roszczenia o przywrócenie do pracy, bez potrzeby rozstrzygania o merytorycznej zasadności tego wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela; jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.).

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).