



Sygn. akt III PK 48/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

SSA Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. S.

przeciwko Publicznemu Gimnazjum [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 marca 2011 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 25 lutego 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 3 listopada 2009 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę I. S. do pracy w Publicznym Gimnazjum na poprzednich warunkach pracy i płacy; zasądził od strony pozwanej na rzecz w/w kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a kosztami opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, obciążył stronę pozwaną i nakazał z tego tytułu ściągnąć od Publicznego Gimnazjum na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego kwotę 894 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka Ilona S. została zatrudniona w pozwanej szkole od 3 września 2001 r. Decyzją z dnia 31 sierpnia 2005 r. nadano jej stopień awansu nauczyciela mianowanego, zaś w dniu 31 sierpnia 2009 r. Kurator Oświaty nadał jej stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Ukończyła studia magisterskie na Wydziale Biologii i Nauk o Ziemi Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz Studium Pedagogiczne UJ. Nadto studia podyplomowe na kierunku „informatyka w kształceniu” na Wydziale Ekonomii Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania.

Strona pozwana w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w Gimnazjum zaproponowała powódce z dniem 1 września 2008 r. obniżenie obowiązkowego wymiaru zajęć do 14 godzin dydaktycznych tygodniowo, w tym 7 godzin geografii, 7 godzin informatyki i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Na powyższe w/w wyraziła zgodę. W roku szkolnym 2008/2009 na skutek zwiększenia się liczby planowanych oddziałów strona pozwana poinformowała I. S., iż zgodnie z arkuszem organizacyjnym w okresie od 1 września 2008 r. do 31 sierpnia 2009 r. jej wymiar czasu pracy wynosi pełny etat.

Powódka będąc zatrudniona w pozwanej placówce brała udział w wielu konferencjach, szkoleniach, warsztatach dla nauczycieli, organizowała olimpiady i konkursy, a jej uczniowie wielokrotnie byli nagradzani i wyróżniani.

Sąd I instancji ustalił także, iż w roku 2004 dyrektorem pozwanej szkoły została B. Ż. W dacie tej powstało też w szkole koło związku zawodowego NSZZ

„Solidarność”. Początkowo liczyło około 20 osób, jednak z czasem liczba członków ulegała stopniowemu zmniejszeniu. Od marca 2006 r. wiceprzewodniczącą koła związku zawodowego NSZZ „Solidarność” działającego przy Publicznym Gimnazjum jest I. S. W związku z pełnioną funkcją na podstawie uchwał Międzyzakładowej Komisji NSZZ Solidarność Oświaty i Wychowania, między innymi z 11 marca 2009 r., objęta jest związkową ochroną, wynikającą z ustawy o związkach zawodowych. O podjętych uchwałach w tym zakresie strona pozwana - pracodawca był każdorazowo zawiadamiany.

W dniu 2 kwietnia 2009 r. pozwany pracodawca poinformował Międzyzakładową Komisję NSZZ „Solidarność” Oświaty i Wychowania, iż na skutek zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, zamierza z dniem 31 sierpnia 2009 r. wypowiedzieć I. S. stosunek pracy. Pismem z dnia 8 kwietnia 2009 r. Komisja nie wyraziła zgody na powyższe. W dniu 7 maja 2009 r. strona pozwana przedstawiła powódce oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia jej umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego z dniem 31 sierpnia 2009 r. Jako przyczynę swego działania wskazała zmiany organizacyjne - zmniejszającą się liczbę oddziałów klas I w Publicznym Gimnazjum z 6 do 5 i w związku z tym niemożność dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć na stanowisku nauczyciela.

W pozwanej szkole w 2009 r. nastąpiły zmiany organizacyjne związane z mniejszą liczbą uczniów niż w latach ubiegłych i w konsekwencji zmniejszeniu uległa w roku szkolnym 2009/2010 liczba oddziałów klas I. Tym samym nastąpił spadek liczby godzin geografii i informatyki tygodniowo. Z programu klas pierwszych skreślona została technika, której nauczali nauczyciele informatyki. W zaistniałej sytuacji dyrekcja Gimnazjum zdecydowała się na rozwiązanie stosunku pracy z jednym z nauczycieli powyższych przedmiotów. W chwili dokonania wypowiedzenia umowy o pracę powódce, poza nią, jako nauczyciel geografii pracowała D. K. Posiada ona stopień awansu nauczyciela dyplomowanego, staż pracy 25 lat i podlega ochronie związkowej jako prezes Zarządu Ogniska ZNP w placówce pozwanego. Do nauczania informatyki, oprócz I. S., posiadali zaś

kwalifikacje P. O. i M. K., zatrudnieni na podstawie mianowania. Staż pracy P. O. wynosi 28 lat, w tym 23 lata jako nauczyciel, a M. K. - 12 lat i 9 miesięcy. P. O. ukończył podyplomowe studia na kierunku informatyka, posiada certyfikat z języka angielskiego FC. M. K. ukończył studia magisterskie na kierunku edukacja techniczno - informatyczna. Obaj w/w posiadają uprawnienia administratora szkolnej pracowni internetowej. P. O. ma czwórkę dzieci, w tym troje pełnoletnich. M. K. mieszka z matką, która jest na emeryturze, ma dwie siostry; jedna z nich jest niepełnosprawna i pobiera rentę.

Sąd Rejonowy przyjął także, iż do pracy powódki nie były zgłaszane zastrzeżenia, jednakże w dodatkową pozalekcyjną pracę na rzecz szkoły, niezwiązaną z nauką geografii w/w - w ocenie dyrektora - angażowała się w stopniu mniejszym niż pozostali nauczyciele. Powódka przez niektórych nauczycieli postrzegana była jako osoba zamknięta, utrzymująca kontakt z niewielkim kręgiem wybranych nauczycieli, nie utrzymywała przyjaznych kontaktów z dyrekcją szkoły.

Sąd pierwszej instancji, analizując treść art. 45 k.p., który przez delegację z art. 91 c ustawy Karla Nauczyciela, ma w sprawie zastosowanie oraz zapisy ustawy o związkach zawodowych, uznał, iż powódka korzysta z ochrony związkowej, zatem na rozwiązanie z nią stosunku pracy wymagane było uzyskanie zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, której była członkiem. Pomimo braku takiej zgody pracodawca zdecydował się rozwiązać z I. S. umowę o pracę, co oznacza, iż rozwiązanie umowy było nieprawidłowe. Sąd Rejonowy, przywołując poglądy ukształtowane w orzecznictwie wskazywał, iż powódka nie nadużywała ochrony, jaką daje jej art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a zatem ochrona ta nie pozostaje w sprzeczności ze społeczno - gospodarczym jej celem i nie może zostać podważona w trybie art. 8 k.p. W sprawie niniejszej nie było zastrzeżeń do w/w. Uwaga dyrekcji o większym zaangażowaniu innych nauczycieli w zajęcia pozalekcyjne nie może być postrzegana jako przesłanka zastosowania wskazanego przepisu. W ocenie tego Sądu istnieją pewne możliwości wygospodarowania dodatkowych godzin, które mogłyby być przydzielone I. S.

Z tych względów na podstawie art. 45 § 1 k.p. przywrócił Ilonę S. do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy.

Po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 25 lutego 2010 r., zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.

Sąd Okręgowy przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe, w następstwie którego ustalił, że Koło w Publicznym Gimnazjum, które działa od 2004 r., na dzień 15 lutego 2010 r. liczyło 8 członków. Sąd drugiej instancji stwierdził, że akceptuje ustalenia Sądu Rejonowego odnośnie faktu zatrudnienia I. S. w Publicznym Gimnazjum, jej kwalifikacji, członkostwa w kole związku zawodowego NSZZ „Solidarność” w pozwanej placówce, zmian organizacyjnych w działaniu szkoły w roku szkolnym 2009/2010, okoliczności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, kwalifikacji innych nauczycieli w jej grupie zawodowej.

Zdaniem Sądu Okręgowego - z ustaleń tych Sąd I instancji wywiódł jednak niewłaściwe i nazbyt pochopne wnioski. W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy zauważył, iż wypowiedzenie I. S. umowy pracę uzasadniono zmianami organizacyjnymi, a więc w istocie oparto je na treści art. 20 ust. pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r., nr 197, poz. 674). O zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn tam określonych, dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia (art. 20 ust. 5a). Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (art. 20 ust. 5b). W tym miejscu z kolei, przez pryzmat przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854) Sąd Okręgowy określił naturę koła NSZZ „Solidarność”, działającego w Publicznym Gimnazjum, którego członkiem była powódka. Zgodnie z art. 25¹ ust. 1 ustawy, w brzmieniu obowiązującym od stycznia 2003 r., uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 pracowników. Od tej daty organizacje zrzeszające w zakładzie pracy mniej niż dziesięciu pracowników nie przestały być zakładowymi organizacjami związkowymi, lecz utraciły uprawnienia nadane im przepisami tej ustawy i przepisami Kodeksu pracy. Takie organizacje są pozbawione wszelkiego rodzaju

uprawnień, jakie przepisy przewidują dla związków zawodowych działających na szczeblu zakładowym, zarówno w zakresie prawa do rokowań z pracodawcą, jak i w zakresie zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowników ze stosunku pracy. Pracodawca nie ma zatem obowiązku współdziałania z taką organizacją, wynikającego z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, organizacja taka nie reprezentuje jej członków, a członkowie zarządu tej organizacji nie korzystają z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Wobec powyższego Sąd II instancji uznał, że koło związku, działające przy pozwanym Gimnazjum, a liczące 8 członków, należy uznać za pozbawione uprawnień związkowych z uwagi na kryterium liczebności, a z kolei członków jego zarządu za pozbawionych ochrony przewidzianej dla działaczy związkowych. Związek zawodowy, do którego należała powódka, wprawdzie miał swoją organizację u pozwanego pracodawcy, jednak ta organizacja nie miała uprawnień związkowych, w tym także uprawnień do konsultacji w kwestii wypowiedzania umów w związku ze zmianami organizacyjnymi.

Rozpatrując sytuację powódki Sąd Okręgowy stwierdził także, iż nie można uznać jej za pracownika niezrzeszonego, który może wskazać do obrony swych praw pracowniczych zakładową organizację związkową, jeżeli ta organizacja uprzednio wyraziła taką zgodę - art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. W/w wyrażnie wskazywała na swą przynależność do Koła NSZZ „Solidarności” działającego w szkole.

Skoro zatem Ilona S. nie podlegała ochronie związkowej, pracodawca mógł z nią rozwiązać stosunek pracy. Nie ulega wątpliwości, iż w razie zmian organizacyjnych w szkole w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powodujących konieczność zwolnienia nauczyciela, kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy, przyjęte przez pracodawcę, podlegają kontroli sądowej w toku badania w sprawie, czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione. Wybór nauczyciela może być zakwestionowany przez sąd pracy w przypadku oceny, iż był on dowolny lub dyskryminujący. Norma zawarta w przytoczonym przepisie przyznaje dyrektorowi szkoły kompetencję wyboru nauczyciela do zwolnienia, z uwagi na określone potrzeby organizacyjne szkoły. To

uprawnienie dyrektora może być zweryfikowane jedynie w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował zwolnionego nauczyciela. Sądowa ingerencja nie powinna niweczyć, podważać lub stwarzać bariery w wykonywaniu przez dyrektora szkoły uzasadnionych kompetencji wynikających z tego przepisu, które bywają wymuszone obiektywnymi przyczynami organizacyjnymi szkoły, wymagającymi ograniczeń zatrudnienia nauczycieli.

Sąd Okręgowy podkreślił, że dobór kryteriów do rozwiązania z powodka umowy o pracę został dokonany przez pracodawcę w sposób obiektywny. Trudno bowiem znaleźć kryterium bardziej obiektywne niż staż pracy, albo charakter zatrudnienia oraz posiadane kwalifikacje, a takimi posłużył się pracodawca. Dokonana również przez pozwaną szkołę ocena jej pracy, jako nauczyciela, z uwzględnieniem jej przymiotów osobistych, także ważnych w pracy dydaktycznej, znajduje oparcie w zebranych materiale dowodowym i brak jest podstaw do jej podważenia w postępowaniu apelacyjnym. Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną pełnomocnik Ilony S. - zarzucając wyrokowi:

1. naruszenie prawa materialnego polegające na: niewłaściwym zastosowaniu art. 25¹ ust. 1 w związku z art. 30 ust. 2¹ i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, wskutek uznania, iż Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność Oświaty i Wychowania, działająca u pozwanego, nie ma uprawnień związkowych, błędnej wykładni art. 20 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela w związku z art. 32 ust. 1-3 ustawy o związkach zawodowych wskutek rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym, mimo braku zgody zarządu Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” Oświaty i Wychowania.

2. rażące naruszenie art. 382 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez dokonanie ustaleń odnoszących się do „natury koła” NSZZ „Solidarność”, działającego u pozwanego, bez wskazania dowodów, na których oparto stwierdzenie o tym, iż ma ono charakter zakładowej organizacji związkowej.

W ocenie skarżącego Sąd Okręgowy w zupełności pominął treść art. 34 ust. 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, traktując koło związku NSZZ „Solidarność”, działające u pozwanego, jako odrębną organizację zakładową i z uwagi na małą liczebność członków, pozbawioną uprawnień związkowych. Wskazał, iż powódka była członkiem Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” Oświaty i Wychowania i z racji członkostwa w tej organizacji, wynikały jej uprawnienia. Tak więc, w jej sytuacji prawnej, winien mieć zastosowanie art. 34 ust. 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych i zgodnie z tym artykułem powinna być liczona liczba członków.

Wskazując na powyższe podstawy skarżący wniósł: o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, z zaliczeniem kosztów postępowania kasacyjnego, jako części kosztów w sprawie; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i zmianę wyroku Sądu Okręgowego poprzez oddalenie apelacji strony pozwanej oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej są uzasadnione.

Zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r., nr 79, poz. 854 ze zm.) - przepisy art. 25¹-33¹ stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34¹ i 34². W myśl ust. 2 tego artykułu - przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25¹ ust. 1, oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji.

Obowiązujące normy prawa pracy nie definiują pojęcia międzyzakładowej organizacji związkowej. Należy zatem przyjąć, iż przymiot ten posiadają takie związki zawodowe, które zrzeszają pracowników i inne osoby mające prawo koalicji, zatrudnione u więcej niż jednego pracodawcy. Organizacja ta zakresem swego działania musi obejmować co najmniej dwóch pracodawców, w rozumieniu

art. 3 k.p. Z punktu widzenia uprawnień przewidzianych w rozdziale 4 cytowanej ustawy, nie ma znaczenia, czy zakłady, które obejmuje międzyzakładowa organizacja, są ze sobą powiązane i w jaki sposób (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 790/00 - OSNP 2004/2/29).

U każdego z pracodawców powinna być zatrudniona przynajmniej jedna osoba będąca członkiem danej organizacji. Międzyzakładowa organizacja związkowa może być utworzona również u tych pracodawców, którzy zatrudniają mniej niż 10 osób i nie mogłyby samodzielnie utworzyć odrębnej zakładowej organizacji związkowej.

Zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego o tym, jakie zakłady pracy obejmuje działaniem międzyzakładowa organizacja związkowa, rozstrzygają samorządne decyzje właściwych organów związku zawodowego. Artykuł 34 ust. 1 omawianej ustawy statuuje dyrektywę nakazującą stosować art. 25¹-33¹ tej ustawy do międzyzakładowej organizacji związkowej, obejmującej działaniem pracodawcę zatrudniającego jej członków. Wykładnia językowa przemawia za stosowaniem tych przepisów bezpośrednio; nie wprowadzono bowiem klauzuli odpowiedniości. Artykuł 25¹ ustawy wprowadza do zbiorowego prawa pracy zasadę, zgodnie z którą uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują wyłącznie organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków, mających status pracownika.

Odesłanie zadekretowane w ust. 2 art. 34 ustawy sprawia, że wymóg odpowiedniej liczebności (tj. co najmniej 10 członków mających status pracownika lub funkcjonariusza) jest spełniony przy uwzględnieniu łącznej liczby członków tej organizacji, zatrudnionych u wszystkich pracodawców, objętych zakresem jej działania. Oznacza to, że mniej liczne struktury organizacji międzyzakładowych mogą korzystać z uprawnień przewidzianych w art. 26-33¹ ustawy o związkach zawodowych.

W świetle postanowień art. 34 ust. 1 ustawy - międzyzakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 10 pracowników jest uprawniona m.in. do: - zajmowania stanowisk w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w ustawie (art. 26 pkt 1 ustawy); zajmowania stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów pracowniczych (art. 26 pkt 2 ustawy); sprawowania kontroli nad

przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bhp (art. 26 pkt 3); żądania udzielenia informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej (art. 28); tworzenia wspólnej reprezentacji związkowej (art. 30 ust. 3); uczestnictwa w rokowaniach i zawierania układów zbiorowych pracy (art. 241³⁰ k.p.).

Sąd Okręgowy w sposób wadliwy ustalił, że skoro koło Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” Oświaty i Wychowania, działające w pozwanej Szkole, zrzesza mniej niż 10 pracowników, organizacja ta, zgodnie z art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych, jest pozbawiona uprawnień, jakie przepisy przewidują dla związków zawodowych. Nieprawidłowo Sąd Okręgowy uznał koło Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” Oświaty i Wychowania za organizację zakładową i niewłaściwie ustalił, że z faktu przynależności powódki do tego koła, wynikała jej ochrona związkowa, podczas gdy wynikała ona z przynależności do Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” Oświaty i Wychowania. Sąd drugiej instancji pominął, iż wspomniany związek jest organizacją międzyzakładową, do której stosuje się art. 34 ust. 2. Artykuł ten odwołując się do art. 25¹ ust. 1, wyraźnie wskazuje, w jaki sposób należy ustalać liczebność związku międzyzakładowego - przy ustalaniu liczby członków związku międzyzakładowego uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku nie wskazał, na podstawie jakich dowodów ustalił, iż koło Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” Oświaty i Wychowania, jest organizacją związkową, która z racji małej ilości członków jest pozbawiona uprawnień związkowych. Ustawa o związkach zawodowych, wśród podstawowych zasad ruchu związkowego, wymienia zasadę samorządności, z której wynika swoboda w ustalaniu wewnętrznej struktury organizacyjnej. W tym zakresie związek zawodowy jest niezależny od pracodawców i organów administracji państwowej. Podmioty te nie mogą więc narzucać związkom zawodowym przyjęcia określonej struktury organizacyjnej. Zarówno doktryna, jak i orzecznictwo opowiadają się za ścisłym przestrzeganiem tej zasady, jako gwarancji prawidłowego funkcjonowania ruchu zawodowego.

Jak wynika z uzasadnienia skargi kasacyjnej, a także wyroku Sądu I instancji, struktura organizacyjna pod nazwą Międzyzakładowa Komisja NSZZ „Solidarność” Oświaty i Wychowania, obejmuje swoim działaniem szereg szkół, które w rozumieniu art. 3 k.p. mają status pracodawcy. Oznacza to, iż związek ten ma charakter międzyzakładowy i do sytuacji prawnej powódki nie można stosować art. 25¹ ust. 1 ustawy . o związkach zawodowych z pominięciem art. 34 ust. 1 i ust. 2 tej ustawy. Ponadto, o tym jakie jednostki organizacyjne (zakłady pracy) obejmuje działaniem międzyzakładowa organizacja związkowa, rozstrzygają samorządne decyzje właściwych organów danego związku zawodowego.

Przepisy prawa pracy zastrzegają dodatkowo, że w pewnych sytuacjach większe organizacje związkowe mają większe możliwości w zakresie negocjowania i uzgadniania z pracodawcą spraw dotyczących zbiorowych praw pracowniczych. Mają także prawo wskazania większej liczby pracowników chronionych. Te większe uprawnienia przysługują tylko takiej organizacji związkowej, która wykaże się statusem tzw. „reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej”. Fakt przynależności NSZZ „Solidarność” Oświaty i Wychowania do struktur NSZZ „Solidarność”, powoduje, że do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej wystarcza obniżony próg - co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli międzyzakładowa organizacja związkowa wykaże się statusem organizacji reprezentatywnej u jednego z pracodawców objętych zakresem jej działania, to taki status uzyskuje również u pozostałych pracodawców.

Międzyzakładowa Komisja NSZZ Solidarność Oświaty i Wychowania, podjęła uchwałę o ochronie związkowej, przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, wskazując liczbę członków chronionych w danej placówce oświatowej lub szkole, w ilości równej kadrze kierowniczej danej szkoły lub placówki. Sąd Okręgowy powinien się odnieść do tego, czy wyżej wymieniona organizacja związkowa, ma status organizacji reprezentatywnej i ma charakter międzyzakładowy, oraz czy wskazani przez nią członkowie związku, podlegali ochronie, niezależnie od tego, czy koło związkowe w danej placówce ma mniej niż dziesięciu członków, w myśl art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych Podkreślić należy, że pozwany skierował pismo z dnia 02.04.2009 r. o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, do

Międzyzakładowej Komisji NSZZ Solidarność Oświaty i Wychowania, a nie do Przewodniczącego Koła. Powódka podlegała więc ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Oznacza to, że na wypowiedzenie powódce umowy o pracę pozwany pracodawca powinien uzyskać zgodę odpowiedniego organu związkowego - zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej. Rodzi to określone konsekwencje w odniesieniu do oceny zgodności z prawem wypowiedzenia powódce umowy o pracę w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Nawet wówczas, gdy wypowiedzenie to było uzasadnione (istniała rzeczywista przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę - w tym przypadku naruszenie przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych - sprawia, że pracownikowi będącemu działaczem związkowym podlegającym szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy przysługuje na podstawie art. 45 § 1 k.p. roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowanie.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c.