



Sygn. akt I PK 30/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)  
SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)  
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. S.  
przeciwko Centrum Kształcenia Zawodowego [...]  
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 września 2016 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w T.  
z dnia 26 maja 2015 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 345 (trzysta czterdzieści pięć) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. wyrokiem z dnia 27 stycznia 2015 r. przywrócił powoda M. S. do pracy w pozwanym Centrum Kształcenia Zawodowego [...] na poprzednich warunkach (pkt I), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.897 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy (pkt II) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt III i IV).

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powód od dnia 1 października 1986 r. zatrudniony był w Pedagogicznej Bibliotece [...] na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a następnie na podstawie mianowania. Z dniem 1 września 2001 r. powód został nauczycielem - bibliotekarzem w Centrum Kształcenia [...]. Powód jest żonaty, ma troje dzieci w wieku 28, 26 i 13 lat. W roku szkolnym 2012/2013 pracował w bibliotece w pełnym wymiarze czasu pracy (30 godzin tygodniowo). Z dniem 1 września 2013 r. utworzone zostało Centrum Kształcenia Zawodowego [...] (dalej jako CKZiU). W skład nowo utworzonego CKZiU włączono Centrum Kształcenia [...], część Zespołu Szkół Licealnych i Zawodowych [...] oraz Zespół Szkół Licealnych i Zawodowych [...]. Bezpośrednio przed utworzeniem pozwanego CKZiU, w każdej z przejętych jednostek istniał jeden etat bibliotekarza. W roku szkolnym 2013/2014 CKZiU prowadziło bibliotekę główną oraz filię biblioteki.

W bibliotece głównej CKZiU pracowali: wicedyrektor D. M. w wymiarze 19 godzin tygodniowo (nauczyciel dyplomowany, ogólny staż pracy 33 lata, w tym 30 - letni staż pedagogiczny, magister bibliotekoznawstwa i informacji naukowej z przygotowaniem pedagogicznym, studia podyplomowe organizacja i zarządzanie oświatą, studium filologii polskiej, zatrudnienie na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy ze zniżką 11 godzin, to jest w wymiarze 19/30 godzin tygodniowo), D. K. w wymiarze 30 godzin tygodniowo (nauczyciel dyplomowany, 20 lat pedagogicznego stażu pracy, magister bibliotekoznawstwa i informacji naukowo-technicznej z przygotowaniem pedagogicznym, zatrudnienie na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy), K. Z. w wymiarze 11 godzin tygodniowo (nauczyciel dyplomowany, 11 lat pedagogicznego stażu pracy, magister historii z przygotowaniem pedagogicznym, studia podyplomowe z

bibliotekoznawstwa i informacji naukowej, wiedza o społeczeństwie, zatrudnienie na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy; w tym historia i wiedza o społeczeństwie 13,24/18 godzin i biblioteka 11/30 godzin tygodniowo). W filii biblioteki zatrudnieni byli: powód M. S. w wymiarze 30 godzin tygodniowo (nauczyciel dyplomowany, posiadający 27-letni pedagogiczny staż pracy, magister bibliotekoznawstwa i informacji naukowej z przygotowaniem pedagogicznym, studia podyplomowe z informacji naukowej, zatrudnienie na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy), M. K. w wymiarze 15 godzin tygodniowo (nauczyciel dyplomowany, 19 lat pedagogicznego stażu pracy, magister bibliotekoznawstwa i informacji naukowo-technicznej z przygotowaniem pedagogicznym, magister filologii polskiej, zatrudnienie na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy, 9/18 godzin języka polskiego oraz 15/30 godzin biblioteki tygodniowo). Pozwany zatrudniał także w pełnym wymiarze czasu pracy B. G., która ukończyła studia wyższe magisterskie w zakresie historii, specjalność nauczycielska, z 28-letnim pedagogicznym stażem pracy, od dnia 17 sierpnia 2005 r. nauczyciel dyplomowany. W roku szkolnym 2013/2014 miała ona przydzielone 11,26 godzin tygodniowo (6,26 godzin historii, 4 godziny historii i społeczeństwa, 1 godzina wychowawcza) oraz 6,7 godzin uzupełniania do pełnego etatu w innej szkole, A. N. w wymiarze 12,01 godzin tygodniowo (0,67 etatu), której przydzielono 8 godzin historii, 2,75 godzin wiedzy o społeczeństwie, 1,26 godzin historii i społeczeństwa, J. T. w wymiarze 19,49 godzin tygodniowo (1,08 etatu) oraz M. L., korzystającego przez cały rok szkolny z urlopu dla poratowania zdrowia, który ukończył studia wyższe magisterskie w zakresie historii (specjalność nauczycielska). Od dnia 1 września 1990 r. był on zatrudniony jako nauczyciel w CUK. W roku szkolnym 2013/2014 pozwany przydzielił nauczycielom łącznie 120 godzin obowiązków bibliotecznych, 19,63 godzin historii (w tym 2,79 godzin historii K. Z.), 12,8 godzin wiedzy o społeczeństwie (w tym 10,05 godzin K. Z.) oraz 5,26 godzin historii i społeczeństwa. Ochroną związkową objęci byli: K. Z., A. N., J. T. i D. K.

W dniu 4 kwietnia 2014 r., podczas zebrania Rady Pedagogicznej Klasyfikacyjnej, dyrektor pozwanego CKZiU poinformował nauczycieli o zakończeniu nauki przez uczniów z 10 oddziałów dziennych i 6 dla dorosłych oraz o

założeniu w arkuszu powstania 3 oddziałów młodzieżowych i 2 dla dorosłych, co miało skutkować utratą posady przez 11 nauczycieli. Podczas kolejnego zebrania Rady Pedagogicznej dyrektor przedstawił nowe założenia arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2014/2015, z których wynikało powstanie 3 oddziałów szkół dziennych i 2 oddziałów szkoły dla dorosłych, co w połączeniu z już istniejącymi dawało 30 oddziałów, w tym 1070 godzin dydaktycznych. Braki godzin dydaktycznych miały objąć nauczycieli, pedagogów i bibliotekarzy. Powód był obecny na obu zebraniach Rady Pedagogicznej w trakcie których pozytywnie zaopiniowano projekt arkusza organizacyjnego. W dniu 29 kwietnia 2014 r. dyrektor pozwanego CKZiU wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę brak możliwości dalszego zatrudnienia na dotychczasowych warunkach z powodu zmian organizacyjnych, skutkujących zmniejszeniem liczby oddziałów, a tym samym zmniejszeniem liczby godzin dydaktycznych, co potwierdza opracowany na rok szkolny 2014/2015 arkusz organizacyjny. Dyrektor poinformował powoda, że dwie osoby z biblioteki nie mogły zostać zwolnione z uwagi na ochronę związkową, trzecia jest wicedyrektorem. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy otrzymał również M. L., który złożył wniosek o przeniesienie w stan nieczynny.

W zatwierdzonym przez organ prowadzący arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2014/2015 w CKZiU przewidziano tygodniowo: 75 godzin obowiązków bibliotekarza, 10,37 godzin historii, 6,29 i 3,89 godzin wiedzy o społeczeństwie, 8,25 godzin historii i społeczeństwa, jako przedmiotu uzupełniającego. W arkuszu organizacyjnym ujęci zostali: D. M., B. G., D. K., A. N., która zgodziła się na obniżenie wymiaru zajęć do 16/18 godzin (0,9 etatu), J. T., który zgodził się na obniżenie wymiaru zajęć do 14,96 godzin (0,83 etatu) i K. Z. Ponadto w dniu 29 sierpnia 2014 r. pozwany zobowiązał B. G. do podjęcia pracy w Zespole Szkół Ogólnokształcących [...] celem uzupełnienia obowiązującego wymiaru zajęć z historii oraz zaproponował M. L. anulowanie oświadczenia wypowiadającego stosunek pracy, proponując mu ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 0,51 etatu. Ostatecznie w arkuszu organizacyjnym, według stanu na dzień 1 września 2014 r., przydzielono nauczycielom tygodniowo: 75 godzin obowiązków bibliotekarza, 14,37

godzin historii, 7,37 i 3,89 godzin wiedzy o społeczeństwie oraz 9,32 godzin historii i społeczeństwa. W arkuszu tym ujęci zostali: D. M. (wicedyrektor) - 15 godzin obowiązków bibliotekarza, w tym 8 godzin ponadwymiarowych, B. G. - 18,06 godzin (pełny etat), w tym 1 godzina geografii, 7,37 godzin historii, 3,53 godzin historii i społeczeństwa, 0,87 godziny wychowawczej oraz 5,3 godzin uzupełnienie etatu w ZSO, D. K. - 30 godzin obowiązków bibliotekarza (pełny etat), A. N. - 18,38 godzin (1,02 etatu), w tym 1 godzina historii, 7,37 i 3,89 godzin wiedzy o społeczeństwie, 5,12 godzin historii i społeczeństwa oraz 1 godzina wychowawcza, J. T. - 18,16 godzin (1,01 etatu), w tym 1 godzina historii oraz 0,67 godzin historii i społeczeństwa, K. Z. - 30 godzin obowiązków bibliotekarza (pełny etat) oraz M. L. - 9,09 godzin tygodniowo (0,51 etatu), w tym 5 godzin historii.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że jeśli dyrektor z grupy nauczycieli zwalnia jednego, a drugiemu zmniejsza tylko wymiar zajęć, to kontroli sądu podlega zarówno prawidłowość doboru nauczyciela do zwolnienia z pracy, jak i prawidłowość doboru nauczyciela do zmniejszenia wymiaru zajęć. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany powinien rozwiązać umowę o pracę z B. G. oraz M. L. i tak rozdysponować godziny w bibliotece i zajęcia z historii, aby powodowi przydzielić więcej godzin. Powód nie był gorszym nauczycielem niż B. G., a w odróżnieniu od niej nie mógł ubiegać się o nauczycielskie świadczenie kompensacyjne. Zatem zasady współzycia społecznego przemawiały za zwolnieniem z pracy B. G. Pozwoliłoby to na powierzenie jej godzin K. Z. i utrzymanie w zatrudnieniu powoda w ograniczonym wymiarze zajęć do czasu wyjaśnienia sytuacji z naborem. Według Sądu Rejonowego „można było też odebrać godziny ponadwymiarowe wicedyrektor D. M., a wtedy powodowi brakowałoby już niewiele godzin do pełnego wymiaru. Prawidłowość przewidywań zawartych w arkuszu organizacyjnym została zweryfikowana przez nabór, który pozwolił na wprowadzenie zmian do arkusza aneksem z sierpnia 2014 r. Wówczas okazało się, że gdyby powód i D. K. mieli po 30 godzin w bibliotece, a D. M. wymagane od niej 7 godzin, to dla K. Z. pozostawałoby w bibliotece jeszcze 8 godzin. Pozostałą część obowiązkowego wymiaru zajęć można było jej uzupełnić godzinami z historii, historii i społeczeństwa oraz wiedzy o społeczeństwie i to przy zapewnieniu pełnych etatów dla A. N. i J. T”. Na tej podstawie Sąd Rejonowy

przyjął, że wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było nieuzasadnione i przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany zarzucając, że na dzień 29 kwietnia 2014 r. istniały przesłanki uzasadniające wypowiedzenie powodowi stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela (Dz.U. z 2014 r., poz. 1198 ze zm.), co potwierdza kwietniowy arkusz organizacyjny. Rozliczenie godzin przedstawione przez Sąd Rejonowy pomija okoliczność, że B. G. korzystała z ochrony trwałości stosunku pracy wynikającej z ustawy o społecznej inspekcji pracy, a więc jej godziny dydaktyczne nie mogły zostać rozdysponowane na rzecz innego nauczyciela tak, aby „zasilić” etat powoda. Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, gdyby ustalając kwietniowy arkusz organizacyjny przyjęto limit zatrudnienia wynikający z sierpniowej jego korekty, to liczba godzin, jakie mógłby realizować powód, nie gwarantowałaby mu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. wyrokiem z dnia 26 maja 2015 r. oddalił apelację i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 285 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za drugą instancję.

Sąd Okręgowy podzielił zasadniczo ustalenia Sądu pierwszej instancji. Mimo iż argumenty apelacji dotyczące konieczności pominięcia przy wyborze do zwolnienia B. G. okazały się trafne uznał, że zaskarżony wyrok jest zgodny z prawem. Pozwany pracodawca nie zdołał bowiem wykazać, że wybór powoda spośród wszystkich nauczycieli uczących tego samego przedmiotu był uzasadniony. Sąd pierwszej instancji poszukując w rozważaniach prawnych godzin dla powoda, nie uwzględnił, że „brak niewielu godzin” do zachowania pełnego pensum nie wyłącza możliwości rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a ponadto umknęło uwadze tego Sądu, że B. G. podlegała szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy jako społeczny inspektor pracy (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy; Dz.U. z 2015 r., poz. 567 ze zm.). Jest to ochrona bezwzględna, której nie można uchylić - jak w przypadku działaczy związkowych – za zgodą odpowiedniego organu. Zatem możliwość uzyskania przez nią nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego pozostawała bez znaczenia dla

rozstrzygnięcia sprawy. W ocenie Sądu Okręgowego, o ile ochrona gwarantowana B. G. nie pozwalała rozważać jej jako kandydatki do zwolnienia, to inaczej było w przypadku pozostałych nauczycieli, którym powierzono pełne pensum godzin w bibliotece. Chodzi tu o K. Z. i D. K., których pozwany pracodawca z góry nie wziął pod uwagę przy typowaniu do zwolnienia i nie ocenił według innych, obiektywnych kryteriów tylko dlatego, że podlegały one szczególnej ochronie związkowej. Sąd Okręgowy podkreślił, że w przypadku konieczności wyboru jednego lub kilku nauczycieli do zwolnienia w sytuacji określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego uznaje potrzebę poddania kontroli sądowej zastosowanych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela do zwolnienia z pracy, w celu dokonania oceny, czy rozwiązanie z nim stosunku pracy było uzasadnione. Oznacza to, że pracodawca jest zobowiązany do wskazania zastosowanych kryteriów wyboru do zwolnienia, a zwalniany nauczyciel może takie kryteria kwestionować.

W dalszej części rozważań Sąd Okręgowy podniósł, że pozwany nie wskazał w piśmie o rozwiązaniu nauczycielskiego stosunku pracy żadnych kryteriów wyboru spośród nauczycieli osoby powoda, w szczególności takich jak: staż pracy, doświadczenie zawodowe, wykształcenie i kwalifikacje, czy osiągnięcia dydaktyczne, a także innych okoliczności związanych ze stosunkiem pracy, czy potrzebami placówki. Jedynie ustnie powód został poinformowany, że pozostałe dwie osoby zatrudnione w bibliotece nie mogły zostać zwolnione z uwagi na ochronę związkową. Ugruntowane jest stanowisko Sądu Najwyższego, które w ocenie Sądu Okręgowego znajduje uzasadnienie również w przypadku wyboru pracownika do zwolnienia w oparciu o art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych i likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, powinna być wskazana przez pracodawcę przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia, a więc wskazane kryterium, które zadecydowało o takim wyborze. Wobec tego pracodawca, który stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru określonego pracownika do zwolnienia z pracy. Sąd Okręgowy uwypuklił, że

powód już w pozwie zarzucił pracodawcy wadliwość przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, w szczególności brak wskazania jakichkolwiek kryteriów stosowanych przy doborze do zwolnienia. Ustne poinformowanie wszystkich nauczycieli, w tym powoda, o tym, że przy wyborze pracownika do zwolnienia pracodawca będzie kierował się dziesięcioma różnymi kryteriami, bez wskazania zwalnianemu pracownikowi w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, które z tych kryteriów i w świetle jakich okoliczności zdecydowały o wyborze właśnie jego osoby, nie spełnia wymogów z art. 30 § 3 i 4 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. Tym samym pozwany, poza koniecznością zapewnienia pełnego etatu nauczycielom szczególnie chronionym, nie zastosował wobec K. Z. i D. K. żadnych innych kryteriów wyboru i od razu wyłączył je z kręgu potencjalnych kandydatów do zwolnienia. Takie rozumowanie świadczy o wadliwości wyboru powoda, a tym samym o wadliwości złożonego mu oświadczenia o rozwiązaniu nauczycielskiego stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, takie działanie pracodawcy byłoby uzasadnione tylko wtedy, gdyby stosując obiektywne kryteria związane ze stosunkiem pracy i swoimi potrzebami, pracodawca dokonał wyboru do zwolnienia nauczyciela objętego ochroną związkową, a organizacja związkowa nie wyraziłaby zgody na jego zwolnienie w trybie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881). W tej sytuacji pominięcie dwóch nauczycielek przy typowaniu do zwolnienia tylko ze względu na ich działalność związkową, w której powód nie uczestniczył, było wkraczaniem pracodawcy w rolę organów związkowych i oparte było wyłącznie na przypuszczeniu, że organizacja związkowa na pewno nie wyrazi zgody na rozwiązanie z nimi stosunku pracy. W konsekwencji, zdaniem Sądu Okręgowego, nie zastosowano żadnych uzasadnionych i niedyskryminujących kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Tymczasem powód miał najdłuższy staż pracy, jego kwalifikacje do pracy w bibliotece były wyższe niż K. Z., która jako magister historii ukończyła studia podyplomowe z bibliotekoznawstwa i informacji naukowej, a powód studia magisterskie z bibliotekoznawstwa. Ocena pracy powoda, jego umiejętności i zaangażowania, wynikająca z relacji świadków była pozytywna i nie uzasadniała jego wyboru do zwolnienia spośród pozostałych nauczycieli zatrudnionych w bibliotece. Ograniczając wybór pracownika (powoda)



do zwolnienia z pracy tylko do jednego kryterium, to jest objęcia ochroną związkową pozostałych pracowników, bez próby merytorycznej oceny sytuacji, a następnie bez próby uzyskania zgody odpowiednich organów związkowych, czyniło wypowiedzenie stosunku pracy powodowi nieuzasadnionym w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości skargą kasacyjną pozwany wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego, a to:

1) art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez błędną wykładnię i przyjęcie, że osoby objęte szczególną ochroną powinny być brane pod uwagę przy wyborze do zwolnienia powoda, który ze statusu pracownika szczególnie chronionego nie korzystał oraz że osoby te winny być brane pod uwagę przy typowaniu do zwolnienia i w sytuacji wybrania jednej z nich, pracodawca powinien następnie zwrócić się do organu właściwej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na dokonanie zwolnienia, podczas gdy treść powołanego przepisu nie prowadzi do takiego wniosku, ponieważ pracodawca nie ma prawa do uwzględnienia przy wyborze pracownika do zwolnienia osób objętych tą ochroną,

2) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela polegające na zbyt rygorystycznej wykładni i przyjęciu, że pracodawca jest zobligowany do dokładnego wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, zwłaszcza w kontekście tak zwanej liberalnej wykładni tego uregulowania, przyjętej na gruncie orzecznictwa oraz okoliczności, iż dokonywał zwolnienia pracownika spośród osób legitymujących się statusem szczególnie chronionych według art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodem została podana w sposób jasny i wystarczająco szczegółowy, aby oddać tę decyzję do weryfikacji na dalszych etapach postępowania. W szczególności wskazano na ochronę związkową innych uczących nauczycieli oraz na treść protokołu Rady Pedagogicznej. Przyczyny i kryteria doboru do zwolnienia były też skonkretyzowane w trakcie postępowania sądowego. Skoro

dwie, z trzech typowanych do zwolnienia osób, posiadały status pracowników chronionych zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, to oczywiste jest, że skarżący był zwolniony z analizowania innych kryteriów, które miałyby przemawiać za zwolnieniem ewentualnie innej osoby niż powód. Poza sporem pozostawało również to, że abstrahując od udzielonej niektórym pracownikom ochrony związkowej, pracodawca miał prawo do oceny merytorycznej wszystkich pracowników i do zwolnienia wybrał właśnie powoda. Kryteria te ujawnił zaś w toku trwającego postępowania przed sądem. Skarżący nadmienił, że w wyroku z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13 (OSNP 2014 nr 12, poz. 166), Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca nie musi wskazywać w piśmie wypowiedającym stosunek pracy kryteriów doboru do zwolnienia, gdy są one pracownikowi znane.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od skarżącego na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W rozpoznawanej sprawie odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 30 § 4 k.p. w pierwszej kolejności należy zauważyć, że w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1379, dalej jako Karta Nauczyciela) ustanawia dla dyrektora szkoły trzy sposoby ukształtowania statusu nauczyciela:

1) rozwiązanie stosunku pracy - po uprzednim zawiadomieniu o tym zamiarze reprezentującej nauczyciela zakładowej organizacji związkowej - w trybie trzymiesięcznego wypowiedzenia (z możliwością skrócenia tego okresu do jednego miesiąca), ze skutkiem na koniec roku szkolnego i obowiązkiem wypłaty stosownej odprawy pieniężnej (art. 20 ust. 2-5b Karty Nauczyciela),

2) przeniesienie nauczyciela, na jego wniosek, w stan nieczynny, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zasadniczego oraz innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych wymienionych w art. 54 ustawy i obowiązkiem pracodawcy przywrócenia nauczyciela do pracy w razie powstania możliwości podjęcia przez niego pracy w pełnym wymiarze zajęć w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku adekwatnym do posiadanych przezeń kwalifikacji (art. 20 ust. 6 i 7 Karty Nauczyciela),

3) w przypadku nauczycieli mianowanych ograniczenie (za zgodą nauczyciela) zatrudnienia w trybie określonym w 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

W wyroku z dnia 17 marca 2016 r., III PK 80/15 (LEX nr 2023930), Sąd Najwyższy, odwołując się do wcześniejszych judykatów, podtrzymał zaprezentowany w nich pogląd, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest „sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela” w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, że w tym przedmiocie, co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy, ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy, zaś nieuzasadnione lub niezgodne z przepisami wypowiedzenie stosunku pracy rodzi po stronie zwolnionego pracownika roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że zaistnienie sytuacji, o jakiej mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a więc zmiany planu nauczania uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności samych zmian w planie nauczania

implikujących zmniejszenie liczby zajęć z danego przedmiotu. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z leżących po stronie pracodawcy przyczyn organizacyjnych, skutkujących zmniejszeniem stanu zatrudnienia, przyjmuje się, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia - tychże zmian i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadność samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność wdrożenia procedury zwolnień, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna zatem tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/13, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065; z dnia 1 marca 2016 r., I PK 125/15, LEX nr 2044465).

Od wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie konsekwentnie prezentuje stanowisko, że z tego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy (por. wyroki z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166; LEX nr 1427709; z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

Innymi słowy, kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiedającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyrok z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065). W wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r., II PK 392/04 (OSNP 2006 nr 11-12, poz. 179), Sąd Najwyższy przyjął, że w sytuacji, w której pozwany pracodawca przy formułowaniu przyczyny wypowiedzenia w istocie ograniczył się do powtórzenia ustawowego zwrotu zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy mogłoby zostać uznane za prawidłowe (zgodne z art. 30 § 4 k.p.) tylko wówczas, gdyby informacja o motywach wyboru pracownika do zwolnienia została mu przedstawiona w inny sposób, najpóźniej w chwili przekazania oświadczenia o wypowiedzeniu. A zatem nie można zgodzić się z twierdzeniem skarżącego, że kryteria doboru mogą zostać ujawnione dopiero w toku trwającego postępowania przed sądem. Postępowanie sądowe ma bowiem na celu weryfikację podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem jej rzeczywistości (art. 30 § 4 k.p.) oraz zasadności (art. 45 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lutego 2016 r., I PK 233/15 (niepublikowany), stwierdził, że to właśnie wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może toczyć się tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427).

Wobec tego, że skarżący oparł skargę wyłącznie na naruszeniu przepisów prawa materialnego, niekwestionowany jest stan faktyczny rozpoznawanej sprawy, którym Sąd Najwyższy jest związany (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), a z którego wynika, że skarżący, składając powodowi pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku

pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, jako przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy podał zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć na dotychczasowym stanowisku, nie wskazując jednocześnie kryteriów doboru do zwolnienia, które zadecydowały o wyborze osoby powoda. Jedynie ustnie powód został poinformowany przez dyrektora, że kryterium doboru do zwolnienia była konieczność zapewnienia pełnego etatu nauczycielom szczególnie chronionym w oparciu o art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, co prawidłowo zauważył Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 k.p. oraz art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> k.p. nakazując pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Wobec tego najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (por. K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wratnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 389; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28; z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Prawo Pracy 2006 nr 12, s. 39). Pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryteriom takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi

(por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Niemniej jednak wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (por. Ł. Pisarczyk (w:) M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, Warszawa 2005, s. 94 oraz wyrok Sadu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 273, czy z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 214).

Jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego skarżący nie informował powoda, że wybór jego osoby do zwolnienia rozważany był w aspekcie powyżej wskazanych kryteriów. Tym kryterium miało być wyłącznie pozostawienie w zatrudnieniu osób szczególnie chronionych, gdyż dokonując wypowiedzenia stosunku pracy pracodawca ograniczył się do stwierdzenia, że „pozostałe dwie osoby zatrudnione w bibliotece nie mogły zostać zwolnione z uwagi na ochroną związkową”. Natomiast kryterium to staje się niewystarczające, gdy staż pracy, czy kwalifikacje nauczycieli do wykonywania pracy nie są tożsame. Tak było między innymi w przypadku powoda, D. K. oraz K. Z. Należy w tym miejscu zauważyć, że formułując zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. skarżący nie połączył go z zarzutem naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, mimo iż Sąd Okręgowy uznał, że w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy podane przez skarżącego kryterium ochrony związkowej czyni wypowiedzenie stosunku pracy powodowi nieuzasadnionym (art. 45 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398<sup>13</sup> § 1 i 2 k.p.c. rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i nie jest wyposażony w aparaturę pozwalającą na korygowanie zarzutów skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów,

które mogły by być naruszone. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005 czy z dnia 13 czerwca 2013 r., I PK 29/13, LEX nr 1511012).

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych podkreślenia wymaga, że na płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego, przepis ten stanowi realizację zasady sformułowanej w art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 135, dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, podpisanej w Genewie w dniu 23 czerwca 1971 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178 ze zm.). W myśl tej zasady działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem dokonany ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub 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, jak również zmienić jednostronnie warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika, z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (ust. 2). W judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich



reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29 i z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58). Wypada zauważyć, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze, decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie, niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie, skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 217/13, LEX nr 1738481).

Jednocześnie przyjmuje się, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo pracy 2004 nr 6; z dnia 11 września 2011 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376; z dnia 14 października 2014 r., II PK 293/13, LEX nr

1545143). A zatem ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie ma bezwzględniego charakteru. W wyroku z dnia 1 marca 2016 r., I PK 125/15 (LEX nr 2044465) Sąd Najwyższy zaprezentował pogląd, że zwolnienie któregoś z nauczycieli innego przedmiotu, aby zapewnić pensum nauczycielowi objętemu szczególną ochroną związkową może być postrzegane jako dyskryminacja z uwagi na brak szczególnej związkowej ochrony trwałości stosunku pracy takiej osoby. Nie jest akceptowane postępowanie pracodawcy, które ma na celu przydzielenie godzin dydaktycznych nauczycielowi korzystającemu ze szczególnej ochrony związkowej godzinami dydaktycznymi osób, które bardzo dobrze wywiązują się ze swoich obowiązków. Z kolei w wyroku z dnia 8 marca 2012 r., III PK 52/11 (OSNP 2013 nr 3-4, poz. 34) Sąd Najwyższy uznał, że wybór nauczyciela do zwolnienia z uwagi na zaistnienie przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, który nie był dowolny ani dyskryminujący, powoduje, że brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy nie daje bezwzględnej ochrony stosunku pracy takiemu pracownikowi będącemu reprezentantem związku.

W tym kontekście prawidłowo przyjął Sąd Okręgowy, że dokonując wyboru pracowników do zwolnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmianami planu nauczania, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, pracodawca powinien w pierwszej kolejności zastosować kryteria obiektywne, a nie ograniczyć się wyłącznie do kryterium polegającego na zastosowaniu „szczególnej ochrony związkowej”. Nieakceptowalne jest bowiem odebranie godzin dydaktycznych osobom, które bardzo dobrze wywiązują się ze swoich obowiązków zawodowych, aby następnie przydzielić je osobie zagrożonej zwolnieniem, która korzysta ze szczególnej ochrony związkowej.

A zatem nie ma racji skarżący zarzucając, że wskazanie przez zakładową organizację związkową w uchwale osób, które podlegają szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych *ex ante* jest wyrażeniem sprzeciwu, co do ewentualnego zwolnienia takich pracowników. W orzecznictwie nie przyjmuje się ochrony z art. 32 tej ustawy jako absolutnie bezwzględnej, ponieważ zależy ona od zachowania pracownika oraz okoliczności danej sprawy. Dlatego też pracodawca nie powinien pomijać obiektywnych kryteriów wyboru do

zwolnienia *a priori* zakładając, że wystarczające jest w każdym przypadku ograniczenie się do konieczności pozostawienia w zatrudnieniu osób objętych ochroną związkową.

Sumując powyższe skoro zarzuty naruszenia prawa materialnego wskazane w rozpoznawanej skardze okazały się nieuzasadnione, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

kc