



Sygn. akt II PSKP 84/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa O. M.

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) im. (...) w Ł.

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 kwietnia 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 27 stycznia 2020 r., sygn. akt XXI Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.040
zł (dwa tysiące czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

O. M. wniosła o przywrócenie do pracy w Szkole Podstawowej Nr (...) im. (...) w Ł. na poprzednie warunki pracy i płacy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za cały

okres pozostawania bez pracy i kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń w W. wyrokiem z 21 lutego 2019 r., VII P (...), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 25.960,95 zł; oddalił powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w Urzędzie Miasta i Gminy w Ł. na czas określony od 21 maja 2004 r. do 20 sierpnia 2004 r. oraz na czas nieokreślony od 21 sierpnia 2004 r. do 30 czerwca 2007 r., a następnie (w związku z przejęciem części zakładu pracy na nowego pracodawcę - art. 23¹ § 1 k.p.) w Szkole Podstawowej Nr (...) im. (...) w Ł., na czas nieokreślony od 1 lipca 2007 r., na stanowisku głównej księgowej. Do jej obowiązków należała obsługa finansowa szkoły. Powódka była członkiem działającej w pozwanej szkole Organizacji Międzyzakładowej NSZZ "S." Nr (...). W związku z upoważnieniem do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy, przysługiwała jej szczególna ochrona trwałości stosunku pracy. Pozwana szkoła została o tym poinformowana 7 stycznia 2015 r.

Dnia 30 czerwca 2016 r. Rada Miejska w Ł. podjęła uchwałę Nr (...) w sprawie organizacji wspólnej obsługi administracyjnej, finansowej i organizacyjnej gminnych jednostek organizacyjnych zaliczanych do sektora finansów publicznych. Paragraf 1 ust. 1 i 2 tej uchwały stwierdzał, że 1 listopada 2016 r. tworzy się wspólną obsługę administracyjną, finansową i organizacyjną gminnych jednostek organizacyjnych zaliczanych do sektora finansów publicznych. Jednostką obsługującą było Integracyjne Centrum Dydaktyczno Sportowe (dalej także: "I CDS"). Zgodnie § 1 ust. 3 pkt 5 uchwały jednostką obsługiwaną w ramach obsługi przez I CDS była również szkoła. Stosownie do § 1 ust. 4 uchwały w ramach wspólnej obsługi jednostka obsługująca miała między innymi wykonywać w całości obowiązki w zakresie rachunkowości i sprawozdawczości jednostek obsługiwanych, dokumentację finansowo-księgową obsługiwanych jednostek, przygotowywanie wspólnie z dyrektorami jednostek projektów planów finansowych, zmian w planach finansowych oraz bieżącą analizę wykonania tych planów, rozliczanie finansowe realizacji projektów oświatowych realizowanych ze środków zewnętrznych, obsługę

finansowo-księgową ZFŚS oraz kasy zapomogowo-pożyczkowej, obsługę placową, przeprowadzanie procedury zamówień publicznych, realizację dochodów, czy prowadzenie rozliczeń publicznoprawnych. W skład I CDS wchodziło Centrum Usług Wspólnych (dalej także jako "CUW").

Pismem z 19 lipca 2016 r. burmistrz Ł. wystosował pismo do placówek oświatowych objętych uchwałą Nr (...) z informacją, że likwidacji podlegają między innymi wszystkie etaty głównych księgowych. Jednocześnie zobowiązał dyrektorów szkół do podjęcia wszelkich działań niezbędnych do prawidłowego wykonania uchwały, w tym - w związku z wypowiedzeniem umów o pracę - do wystąpienia do związków zawodowych. Po wejściu w życie uchwały niektórzy pracownicy placówek oświatowych zostali przeniesieni w trybie art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych do I CDS. Pismem z 13 lipca 2016 r. Prezydium Zarządu Regionu (...) NSZZ "S." złożyło do Wojewody (...) wniosek o stwierdzenie nieważności uchwały Nr (...) Rady Miejskiej w Ł. z 30 czerwca 2016 r. Uchwale zarzucono brak konsultacji na podstawie art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854 ze zm.). Pismem z 20 lipca 2016 r. szkoła zwróciła się do Organizacji Międzyzakładowej nr (...) NSZZ "S." Region (...) o udzielenie informacji, czy powódka jest członkiem związku zawodowego lub korzysta z ochrony związkowej. Jednocześnie szkoła wyjaśniła, że zapytanie jest spowodowane zamiarem wypowiedzenia powódce umowy o pracę wynikającego z likwidacji etatów. W związku z nadesłanym przez NSZZ "S." Region (...) zapytaniem w zakresie nieprawidłowości do jakich doszło przy podejmowaniu uchwały z 30 czerwca 2016 r., Wojewoda (...) skierował pismo do Rady Miejskiej o informację, czy projekt uchwały przeszedł procedurę przewidzianą w art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W piśmie z 4 sierpnia 2016 r. Organizacja Międzyzakładowa nr (...) NSZZ "S." poinformowała szkołę, że nie wyraża zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Zaznaczyła, że powódka jest objęta szczególną ochroną związkową na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Nadto wskazała, że uchwała Rady Miejskiej w Ł. Nr (...) z dnia 30 czerwca 2016 r. została podjęta z naruszeniem przepisów prawa, to jest art. 19 ustawy o związkach zawodowych. W konsekwencji rozwiązanie z powódką umowy

o pracę jest nieuzasadnione. Wobec uchwały Rady Miejskiej w Ł. z 30 czerwca 2016 r., za pośrednictwem Miasta Ł. została wniesiona skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, o czym Wojewoda (...) poinformował Prezydium Zarządu Regionu (...) NSZZ "S." pismem z 7 października 2016 r. Skarga Wojewody została oddalona przez Wojewódzki Sąd Administracyjny. Wyrokiem z dnia 18 lipca 2018 r. Naczelny Sąd Administracyjny oddalił skargę kasacyjną Wojewody (...) od wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w W. z 23 czerwca 2017 r., II SA/Wa (...) na uchwałę Rady Miejskiej Nr (...) z dnia 30 czerwca 2016 r. w przedmiocie organizacji wspólnej obsługi administracyjnej, finansowej i organizacyjnej gminnych jednostek organizacyjnych zaliczanych do sektora finansów publicznych.

Dnia 28 października 2016 r. pozwana szkoła wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia wynoszącego 1 miesiąc (art. 30 § 1 pkt 2 w związku z art. 36¹ k.p.), który upłynąć miał 30 listopada 2016 r. Za pozostałą część okresu wypowiedzenia, to jest za dwa miesiące, powódce przysługiwało odszkodowanie w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie na podstawie art. 36² k.p. powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy. Jednocześnie pracodawca zaznaczył, że nie ma możliwości zaproponowania podjęcia pracy na innym stanowisku odpowiadającymi kwalifikacjom powódki. W tym dniu powódka była objęta szczególną ochroną związkową z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Od dnia 1 listopada 2016 r. szkoła nie otrzymywała finansowania na utrzymanie stanowisk obsługi finansowej, administracyjnej i organizacyjnej szkoły. Stanowisko pracy powódki w pozwanej szkole przestało istnieć. Nadto, likwidacji uległy także wszystkie pozostałe stanowiska objęte uchwałą. Zadania obsługi księgowej zostały przejęte przez CUW. Powódka nie aplikowała do I CDS. W szkole pozostały stanowiska sekretarki szkoły, pielęgniarki oraz skład kuchni. Do Centrum Usług Wspólnych zostało przeniesionych dwóch pracowników wytypowanych u pozwanej do zwolnienia z pracy. Nadto, w październiku 2018 r. w Centrum Usług Wspólnych został ogłoszony konkurs na inspektora ds. księgowości. Powódka nie otrzymała propozycji zatrudnienia ani w CUW, ani na żadnym innym stanowisku w szkole.

Wynagrodzenie miesięczne brutto powódki w okresie od 1 września 2016 r. do dnia 30 listopada 2016 r. wynosiło 8.653,65 zł miesięcznie.

Wobec wypowiedzenia powódce umowy o pracę bez zgody organizacji związkowej Państwowa Inspekcja Pracy wszczęła przeciwko szkole postępowanie wykroczeniowe, w wyniku którego na pracodawcę została nałożona kara grzywny.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest zasadne. Zdaniem Sądu pierwszej instancji pracodawca naruszył prawo, wypowiadając powódce umowę o pracę bez zgody związku zawodowego. Przepis art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść. Decyzja co do dalszego zatrudnienia działacza związkowego należy do zarządu związku zawodowego. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanych 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 i z 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). Organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, powinny zatem wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, niepozostających w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-

gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony (wyroki Sądu Najwyższego: z 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34; z 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203 i z 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07). Prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględnego. 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, Warszawa 2012, s. 554). Można więc stwierdzić, że ochrona z art. 32 ustawy nie jest ochroną bezwzględną i w okolicznościach konkretnej sprawy może zostać "przełamana". Roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być automatycznie uwzględnione bez zbadania w szczególności przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji przyczyna wskazana przez pracodawcę w wypowiedzeniu okazała się prawdziwa. Tok zdarzeń wskazywał, że zwolnienie powódki z pracy nie miało związku z funkcją związkową. Twierdzenie, że powódkę zwolniono za działalność związkową padło jedynie w toku jej przesłuchania i nie zostało poparte żadnym wnioskiem dowodowym oraz nie znalazło potwierdzenia w przeprowadzonym postępowaniu dowodowym. W pozwanej szkole pozostało jedynie stanowisko sekretarki i obsługa kuchni. Stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane i likwidacja nie była pozorna. Związek zawodowy nie uzasadnił w sposób dostateczny swojej odmowy, powołał się tylko na ochronę związkową wynikającą z art. 32 związków zawodowych. Sąd musi zaś wziąć pod uwagę także sytuację pozwanego pracodawcy, który zobligowany był do wykonania uchwały i nie posiadał środków na utrzymanie stanowiska powódki. Sąd Rejonowy uznał, że przywrócenie powódki do pracy tylko z tego względu, że doszło do naruszenia art. 32 stanowiło by nadużycie tej ochrony, przy jednoczesnym ustaleniu, iż stanowisko pracy powódki uległo rzeczywistej likwidacji oraz zwolnienie powódki z pracy nie miało związku z wykonywaną funkcją. Nadto z zeznań przewodniczącej związku zawodowego NSZZ S. wynikało, że związek ma tylko 5 dni na odpowiedź na zapytanie i nie ma czasu na analizę, a więc wystarczającym argumentem było to, że pracownik był chroniony. Potwierdza to dodatkowo, że stanowisko związku

zawodowego było sprzeczne z istotą ochrony działacza związkowego. Przepisy ustawy o związkach zawodowych mają chronić działacza, ale tylko w związku z jego działalnością związkową, a nie "same w sobie być tarczą" przeciwko zwolnieniu pracownika z pracy.

Wyrokiem z dnia 27 stycznia 2020 r., XXI Pa (...), Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W., po rozpoznaniu apelacji powódki, zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1 i 2 w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy w pozwanej szkole oraz zasądził na rzecz powódki kwotę 8.653,65 zł miesięcznie, poczynając od 1 grudnia 2016 r. za cały okres pozostawania bez pracy, pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy w terminie 7 dni; a także zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 5.313 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódki jest uzasadniona i doprowadziła do zmiany zaskarżonego wyroku oraz przywrócenia powódki do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Zdaniem Sądu drugiej instancji, w wyniku podjęcia przez Radę Miejską w Ł. uchwały Nr (...) nastąpiło przejście części zadań pozwanej szkoły w zakresie obsługi finansowo-księgowej, na Integracyjne Centrum Dydaktyczno Sportowe, a tym samym doszło do przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przepis ten po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej należy interpretować zgodnie z prawem unijnym. Zważywszy, że nie definiuje on przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę ani nie określa kryteriów oceny, czy przejście to nastąpiło, ograniczając się do wskazania jego skutków, najistotniejsze znaczenie ma ustalenie jego prowsólnotowej wykładni w tym zakresie. Biorąc pod uwagę powyższe założenie, należy zauważyć, że art. 1 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (dalej jako "dyrektywa" lub "dyrektywa 2001/23/WE") stanowi: "1. a). Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub

części przedsiębiorstwa lub zakładu, przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia; b). Zgodnie z lit. a) i dalszymi postanowieniami niniejszego artykułu, przejęcie w rozumieniu niniejszej dyrektywy następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza." Przytoczone unormowanie należy odczytać (bez potrzeby występowania do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem prejudycjalnym ze względu na stan sprawy wyjaśnionej *acte éclairée*; zob. wyrok Trybunału z 6 października 1982 r. w sprawie C-283/81, CILFIT i inni przeciwko Ministero Della Sanità) w ten sposób, że przejście przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu następuje w drodze prawnego przekazania lub połączenia. "Z samego sformułowania art. 1 dyrektywy 2001/23 wynika, że jej zakres stosowania obejmuje wszystkie przypadki zmiany w ramach stosunków zobowiązaniowych osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za prowadzenie przedsiębiorstwa lub zakładu, która z tego tytułu przejmuje obowiązki pracodawcy w stosunku do pracowników przedsiębiorstwa lub zakładu, a nie ma znaczenia to, czy przeniesiona została własność składników majątkowych" (np. wyrok z Trybunału z 1 grudnia 2005 r. w połączonych sprawach C-232/04 i C-233/04, Nurten Guney-Górres oraz Gul Demir przeciwko Securicor Aviation (Germany) Ltd oraz Kötter Aviation Security GmbH and Co. KG., pkt 37 i tam powołane orzecznictwo). Ponadto przejście dotyczy jednostki gospodarczej, przez którą należy rozumieć zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Takie odczytanie art. 1 lit. b dyrektywy ma potwierdzenie w wypowiedziach Trybunału Sprawiedliwości (por. np. wyrok z 12 lutego 2009 r. w sprawie C-466/07, Dietmar Klarenberg przeciwko Ferrotron Technologies GmbH, pkt 39; wyrok z 10 grudnia 1998 r. w połączonych sprawach C-173/96 i C-247/96, Francisca Sanchez Hidalgo i inni przeciwko Asociación de Servicios Aser i Sociedad Cooperativa Minerva oraz Horst Ziemann przeciwko Ziemann Sicherheit GmbH i Horst Bohn Sicherheitsdienst, pkt 25). Podstawowe znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawach dotyczących transferu

zakładu pracy ma ocena charakteru jednostki gospodarczej; czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami, decydującymi o jej charakterze i zdolności do prowadzenia działalności, są pracownicy i ich kwalifikacje, czy też jest to jednostka, o której charakterze decydują składniki materialne. W przypadku tych pierwszych przejście może się dokonać bez przejęcia istotnych składników materialnych, jeśli większość pracowników (w sensie ich liczby i kwalifikacji) została przejęta, (np. wyroki Trybunału z 29 lipca 2010 r., w sprawie C-151/09, Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) przeciwko Ayuntamiento de la Linea de la Concepción, Maria del Rosario Vecino Uribe, Ministerio Fiscal, pkt 29 oraz z 20 stycznia 2011 r., w sprawie C-463/09, CLECE SA v. Marii Socorro Martin Valor, Ayuntamiento de Cobisa, pkt 33). Kolejnym warunkiem stosowania dyrektywy jest zachowanie tożsamości przez przekazywaną jednostkę gospodarczą. W konsekwencji przejście przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub części zakładu pracy nie przejawia się jedynie w przekazaniu jego majątku, lecz konieczne jest przede wszystkim rozważenie, czy zostały przekazane jako funkcjonująca jednostka, czy ich działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowego pracodawcę. W celu oceny, czy przesłanki przejęcia zostały spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują dane zachowanie, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych, takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Elementy te muszą być zawsze oceniane całościowo w kontekście konkretnej sprawy i żaden z nich nie może być samodzielnie podstawą uznania, że jednostka (przedsiębiorstwo, zakład lub część zakładu) zachowała tożsamość.

W ocenie Sądu drugiej instancji, dokonanie przez sąd oceny, czy nastąpiło przejście zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę, polegającej na subsumcji ustalonego stanu faktycznego do normy wynikającej z art. 23¹ § 1 k.p., wymaga następujących działań. Po pierwsze, sąd powinien zidentyfikować jednostkę - zakład pracy lub część zakładu, będącą przedmiotem

przejścia. Chodzi tu o ustalenie, czy w strukturach dotychczasowego pracodawcy występowała dostatecznie wyodrębniona jednostka, którą można uznać za zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie określonej działalności. Aby dokonać takiego ustalenia należy odwołać się do wypracowanych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Najwyższego kryteriów ustalania istnienia takiej jednostki, takich jak przypisanie jej określonego zadania, wyodrębnienie zespołu pracowników, ustalenie określonej struktury kierownictwa, umożliwienie dysponowania środkami materialnymi, urządzeniami, specjalistyczną wiedzą itp. W przedmiotowej sprawie, co nie budzi wątpliwości, w pozwanej szkole istniała dostatecznie wyodrębniona jednostka organizacyjna, która zajmowała się zadaniami o charakterze finansowo-księgowym, a której pracownikiem była powódka.

Po drugie, należy ustalić, jakiego rodzaju jednostka stanowiła przedmiot przejścia, a w szczególności, czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami, decydującymi o jej charakterze i zdolności do prowadzenia działalności, są pracownicy i ich kwalifikacje, czy też jest to jednostka, o której charakterze decydują składniki materialne. Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie to powódka i jej kwalifikacje zawodowe pozwalały na wykonywanie zadań przez jednostkę organizacyjną. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalona jest wykładnia, że w przypadku zakładów o celach gospodarczych, przy wyjaśnieniu pojęcia ich części oraz istoty aktu "przejęcia", zasadnicze znaczenie mają elementy i uwarunkowania typu majątkowego, natomiast nie mogą one odgrywać dominującej roli tam, gdzie dochodzi do przejęcia "w części" zakładu pracy realizującego cele społeczne, polityczne czy publiczne. W takich przypadkach decydujące znaczenie ma przejęcie zadań realizowanych przez dotychczasowego pracodawcę (np. uchwała z 16 czerwca 1993 r., I PZP 10/93, PiZS 1994 nr 6, s. 73; wyrok z 29 sierpnia 1995 r., I PRN 38/95, OSNAPiUS 1996 nr 6, poz. 83). Zadaniom wykonywanym przez powódkę należy - w ocenie Sądu drugiej instancji - przypisać podstawowe znaczenie, gdyż ich wykonywanie stanowiło istotę jej zatrudnienia, a więc w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. stanowiły one "część zakładu pracy" przejętą przez I CDS. Po trzecie, sąd powinien zbadać, czy jednostka ta zachowała tożsamość po dokonaniu transferu. W wypadku jednostek, których

zdolność do działania opiera się na pracy ludzkiej, stwierdzenie tożsamości jednostki przed i po przejęciu zależy w decydującej mierze od stwierdzenia przejęcia większości pracowników (w sensie liczby i kwalifikacji). W wypadku jednostek, których funkcjonowanie opiera się głównie na składnikach materialnych, decydujące jest przejęcie zasobów materialnych, nawet gdy nie przejęto większości personelu. Nie oznacza to jednak, że inne kryteria zachowania tożsamości nie mają znaczenia. Przeciwnie, sąd badający zachowanie tożsamości przez przejętą jednostkę powinien zawsze dokonywać całościowej oceny, a zachowanie jednego z jej elementów nie może być podstawą przyjęcia, że przejmowana jednostka (np. część zakładu) zachowała tożsamość. Z tego względu np. przejęcie przez nowego pracodawcę składników majątkowych służących wykonywaniu określonej działalności jest istotnym wskaźnikiem zachowania tożsamości przez przejmowaną część zakładu pracy, także w wypadku usług opartych w zasadniczym stopniu na pracy ludzkiej. Może to mieć szczególne znaczenie w sytuacji, gdy powstają wątpliwości, czy przejęta część załogi jest wystarczająca do stwierdzenia transferu. Dotyczy to także innych wyznaczników tożsamości jednostki, w tym szczególnie zachowania przez nią organizacyjnej samodzielności, jakkolwiek również ten warunek nie może sam w sobie decydować o tożsamości jednostki organizacyjnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2013 r., I PK 247/12, i tam powołane orzecznictwo Sądu Najwyższego i Trybunału Sprawiedliwości). Zdaniem Sądu Okręgowego powyższa przesłanka również została zrealizowana. W wyniku uchwały Rady Miejskiej w Ł. Nr (...) utworzono dla szeregu jednostek organizacyjnych gminy, w tym pozwanej szkoły, wspólną obsługę administracyjną, finansową i organizacyjną gminnych jednostek organizacyjnych zaliczanych do sektora finansów publicznych. W ramach wspólnej obsługi jednostka obsługująca miała między innymi wykonywać w całości obowiązki w zakresie rachunkowości i sprawozdawczości jednostek obsługiwanych, prowadzenie dokumentacji finansowo-księgowej obsługiwanych jednostek, przygotowywanie wspólnie z dyrektorami jednostek projektów planów finansowych, zmian w planach finansowych oraz bieżąca analiza wykonania tych planów, rozliczanie finansowe realizacji projektów oświatowych realizowanych ze środków zewnętrznych, obsługę finansowo-księgową ZFŚS oraz kasy zapomogowo-pożyczkowej, obsługę płacową,

przeprowadzanie procedury zamówień publicznych, realizację dochodów, czy prowadzenie rozliczeń publiczno-prawnych. W wyniku uchwały doszło do przeniesienia na I CDS wszelkich zadań księgowo-finansowych pozwanej spółki, wykonywanych do tej pory przez powódkę, i były one kontynuowane przez I CDS.

Sąd drugiej instancji doszedł do wniosku, że w rozpoznawanym przypadku doszło do przejęcia części zakładu pracy pozwanej szkoły w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Konsekwencją transferu była zmiana pracodawcy i wstąpienie nabywcy zakładu w prawa oraz obowiązki zbywcy będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy z załogą. Skutek ten następuje w chwili przejęcia zakładu, automatycznie, z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy. Z racji ściśle, bezwzględnie obowiązującego charakteru unormowań art. 23¹ k.p. nie jest możliwe ich wyłączenie w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą lub stron transferu ani przez akty prawa miejscowego. Przepis art. 23¹ § 1 k.p. gwarantuje pracownikom zakładu objętego transferem nie tylko ciągłość stosunków pracy, ale także ich niezmiennalność, co do terminowego lub bezterminowego charakteru oraz treści. Dotychczasowe warunki pracy i płacy przejętego pracownika wiążą nowego pracodawcę do czasu ich wypowiedzenia, przy czym w świetle art. 23¹ § 6 k.p. sam fakt przejścia zakładu lub jego części na nabywcę nie uzasadnia owej zmiany ani tym bardziej rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 9 marca 2010 r., I PK 326/09, z 8 czerwca 2010 r., I PK 214/09; z 14 czerwca 2012 r., I PK 10/12; z 29 listopada 2012 r., II PK 115/12, OSNP 2013 nr 19-20, poz. 222).

Sąd Okręgowy przyjął, że pozwana naruszyła art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Po pierwsze, nie wykazała, że powódka uchybiła obowiązkom pracowniczym, a po drugie, że hipotetyczne naruszenie nie miało związku z pełnioną funkcją. Koncepcja podniesiona przez pozwaną szkołę nie miała odzwierciedlenia w treści art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten chroni bowiem pracownika bez względu na to, czy dopuścił się on naruszeń pozostających w związku z jego obowiązkami, czy też nie. Wyłącznym warunkiem przewyciężenia zakazu rozwiązywania stosunku pracy jest zgoda zakładowej organizacji związkowej na zakończenie zatrudnienia. Pracodawca, który

jej nie uzyska i rozwiązuje umowę o pracę narusza art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych a zindywidualizowane okoliczności sprawy mogą niekiedy uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości. Podstawą tego rodzaju orzeczeń jest zawsze art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p.

Złożone powódce wypowiedzenie było sprzeczne z przepisami prawa pracy, gdyż wskazana w jego treści przyczyna rozwiązania umowy o pracę - likwidacja stanowiska pracy z uwagi na wejście w życie uchwały Nr (...) - była pozorna. Stanowisko pracy powódki nie ulegało likwidacji, ale przejęciu przez nowy podmiot. Nastąpiło więc przejście części zakładu pracy pozwanej w zakresie zadań realizowanych przez powódkę na nowego pracodawcę I CDS. Co więcej, wskazana przyczyna naruszała art. 23¹ § 6 k.p., gdyż w sposób wyraźny i jasny prowadziła do rozwiązania z powódką umowy o pracę z uwagi na przejęcie części zakładu pracy pozwanej szkoły.

Z uwagi na powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p. przywrócił powódkę do pracy w pozwanej szkole. Z uwagi na to, że powódka była pracownikiem szczególnie chronionym na podstawie ustawy o związkach zawodowych a organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę, Sąd Okręgowy nie był zobligowany do badania, czy przywrócenie powódki do pracy było niecelowe lub niemożliwe. Zdaniem Sądu odwoławczego sama likwidacja stanowiska pracy powódki nie mogła stanowić o niemożności przywrócenia jej do pracy (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 listopada 2013 r., I PK 134/13). Również przejście części zakładu pracy pozwanej na nowego pracodawcę, nie stanowi o niemożliwości przywrócenia powódki do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 2 lipca 2012 r., I PK 47/12), gdyż powstaje ona wyłącznie, gdy dochodzi do likwidacji pracodawcy. Ponieważ powódka była pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej na jej rzecz 8.653,65 zł miesięcznie, poczynawszy od 1 grudnia 2016 r. - pierwszy dzień następujący po rozwiązaniu stosunku pracy łączącego strony - za cały okres pozostawania bez pracy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pozwana szkoła zarzuciła naruszenie: a) art. 23¹ § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię a w konsekwencji uznanie, że w wyniku podjęcia przez Radę Miejską w Ł. Uchwały Nr (...) z dnia 30 czerwca 2016 r., na mocy której z dniem 1 listopada 2016 r. utworzono wspólną obsługę administracyjną, finansową, organizacyjną gminnych jednostek organizacyjnych zaliczanych do sektora finansów publicznych, nastąpiło przejście części zadań pozwanej szkoły w zakresie obsługi finansowo-księgowej na I CDS, a tym samym doszło do przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p, podczas gdy do takiego przejścia części zakładu pracy nie doszło a jedynie na mocy wskazanej uchwały powierzono Integracyjnemu Centrum Dydaktyczno Sportowemu w Ł. jako jednostce obsługującej wykonywanie określonych zadań wskazanych w ust. 4 uchwały na rzecz jednostek obsługiwanych; b) art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w wypowiedzeniu sformułowanym przez pozwaną szkołę przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę powódce, którą była likwidacja stanowiska pracy była pozorna, podczas gdy w treści wypowiedzenia została wskazana prawdziwa, konkretna, szczegółowa i skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę a powódka w oparciu o złożone jej wypowiedzenie była w stanie dokonać oceny prawdziwości przyczyny wypowiedzenia, jak również była w stanie ocenić przyczynę, jaka stała za likwidacją jej stanowiska pracy; c) art. 45 § 1 w związku z art. 45 § 3 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i przywrócenie powódki do pracy, podczas gdy wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszało przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę, gdyż istniała prawdziwa, konkretna, obiektywna i racjonalna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, to jest likwidacja stanowiska pracy; d) art. 45 § 2 k.p., przez niezastosowanie tego przepisu i brak uznania, że uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, a co za tym idzie, brak orzeczenia odszkodowania dla powódki w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, podczas gdy zdaniem pozwanej, uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy było niemożliwe i niecelowe.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pozwana szkoła podniosła w szczególności, że Sąd Okręgowy celem ustalenia, czy powierzenie I CDS części

zadań pozwanej szkoły w zakresie obsługi finansowo-księgowej może stanowić przejście części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., powinien przeprowadzić test porównawczy istotnych okoliczności przemawiających za uznaniem, że doszło do przejęcia części zakładu pracy z konkretnymi ustaleniami faktycznymi w sprawie i przeprowadzić ich kompleksową ocenę. Gdyby Sąd Okręgowy należycie i skrupulatnie ocenił istotne okoliczności, na które sam w treści swojego uzasadnienia się powołuje, to przeprowadzony przez niego test porównawczy, dałby wynik negatywny. Skarżący podkreślił, że "ad. 1) typ przedsiębiorstwa lub zakładu" pozwanej szkoły, jak i I CDS, jest praktycznie całkiem różny; ad. 2) I CDS nie przejął żadnych składników materialnych pozwanej; ad. 3) I CDS nie przejął żadnych składników niematerialnych pozwanej; ad. 4) I CDS nie przejął żadnych pracowników pozwanej szkoły; ad. 5) I CDS nie przejął obsługi podstawowych "klientów" pozwanej szkoły, jakimi są uczniowie; ad. 6) obsługa finansowo-księgowa pozwanej to był jej uboczny (pomocniczy) przedmiot działalności skierowany do "wewnątrz", to zaś oznacza, że w działalności I CDS (obsługa finansowo-księgowa również innych gminnych jednostek organizacyjnych, a nie tylko pozwanej) nie została zachowana tożsamość przedmiotu działalności polegającej na obsłudze finansowo-księgowej pozwanej; ad. 7) nie nastąpiła przerwa w obsłudze finansowo-księgowej pozwanej. Wobec tego należy stwierdzić, że nie doszło do przejęcia części zakładu pracy pozwanej szkoły przez I CDS".

Mając powyższe na uwadze pozwana szkoła wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w innym składzie, a w przypadku stwierdzenia podstaw, o uchylenie w całości również wyroku Sądu Rejonowego w W., ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w W. i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty stosownie do 398¹⁶ k.p.c. Ponadto skarżąca wniosła o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów, postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, a w razie jej przyjęcia, o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna, chociaż trafnie podnosi zarzut naruszenia art. 23¹ § 1 k.p., to jednak podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ *in fine* k.p.c., ponieważ wyrok Sądu Okręgowego - pomimo (częściowo) błędnego uzasadnienia - w sposób (dość) oczywisty odpowiada prawu.

Sąd drugiej instancji nieprawidłowo uznał, że wskutek uchwały Nr (...) Rady Miejskiej w Ł., według której nastąpiło przejście części zadań pozwanej szkoły w zakresie obsługi finansowo-księgowej na Integracyjne Centrum Dydaktyczno Sportowe, doszło do przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. W rozpoznawanym stanie faktycznym nie można bowiem uznać, że została zachowana tożsamość przejmowanej jednostki organizacyjnej, przede wszystkim z tego względu, że stanowiska głównej księgowej nie można traktować jako podlegającą przejściu część zakładu pracy. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE; dawniej Europejski Trybunał Sprawiedliwości - ETS) ugruntowana jest wykładnia, że przejście części zakładu pracy powinno dotyczyć jednostki gospodarczej zorganizowanej w sposób stały, której działalność nie ogranicza się do wykonania określonego zadania. Taką jednostkę stanowi każde połączenie osób i składników pozwalające na prowadzenie działalności gospodarczej, które realizuje określony cel oraz jest dostatecznie zorganizowane i niezależne (zob. wyroki Trybunału: z dnia 10 grudnia 1998 r. w sprawach połączonych C-127/96, C-229/96 i C-74/97, Francisco Hernández Vidal SA przeciwko Prudencia Gómez Pérez i inni, Friedrich Santner przeciwko Hoechst AG i Mercedes Gómez Montana przeciwko Claro Sol SA i Red Nacional de Ferrocarriles Espanoles (Renfe), ECR 1998, s. I-8179, pkt 26 i 27; z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-458/05, Mohamed Jouini i inni przeciwko Princess Personal Service GmbH, ECR 2007, s. I-7301, pkt 31 oraz z dnia 6 września 2011 r. w sprawie C-108/10, Scattolon, EU:C:2011:542). Za jednostkę gospodarczą należy uznawać zatem organizacyjne zgrupowanie osób i aktywów, umożliwiających prowadzenie działalności gospodarczej zmierzającej do osiągnięcia określonego celu, a jej tożsamość kształtują takie czynniki, jak siła robocza, personel

zarządzający, sposób organizacji pracy, metody funkcjonowania oraz dostępne środki działania (wyrok Trybunału z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95, Ayse Süzen przeciwko Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice, ECR 1997, s. I-1259). Trybunał Sprawiedliwości podkreślał także, że przejście może dotyczyć tylko stabilnej ekonomicznie jednostki, której funkcjonowanie nie jest ograniczone do wykonywania jednego określonego zadania (wyrok z dnia 19 września 1995 r. w sprawie C-48/94, Ledernes Hovedorganisation, acting for Ole Rygaard przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening, ECR 1995 s. I-2745.). Dana jednostka gospodarcza powinna przed przejściem być wystarczająco funkcjonalnie niezależna, ponieważ pojęcie niezależności odnosi się do uprawnień przyznanych przełożonym danej grupy pracowników do organizowania w sposób względnie swobodny i niezależny pracy w obrębie wspomnianej grupy, w szczególności uprawnień do wydawania poleceń, przydzielania zadań podporządkowanym pracownikom tej grupy, bez bezpośredniej ingerencji ze strony innych struktur organizacyjnych pracodawcy (powołany wyżej wyrok Trybunału w sprawie Scattolon; szczegółowo orzecznictwo polskie i europejskie co do zachowania tożsamości części zakładu pracy zostało omówione w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2013 r., III PZP 1/13, OSNP 2014 nr 4, poz. 51; w literaturze zob. w szczególności: A.Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002, s. 54; P. Zawirska, M. Zwolińska: Proeuropejska wykładnia pojęcia przejścia zakładu pracy - kryterium tożsamości, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 8; I. Twardowska-Mędrak: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Warszawa 2011, w szczególności Rozdział 2, pkt 2.2. Pojęcia przedsiębiorstwa, zakładu, części przedsiębiorstwa, zakładu oraz jednostki organizacyjnej; Ł.M. Pisarczyk: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Rozdział 2, Konstrukcja przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, Warszawa 2013; Ł. Pisarczyk: Rozdział 10. Przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, pkt 10.3. Konstrukcja przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę [w:] System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna, pod. red. K.W. Barana i G. Goździewicz, Warszawa 2017; E. Kumor-Jezierska: Obowiązki pracodawcy

związane z przejściem zakładu pracy, Rozdział I. pkt 1.5. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, Warszawa 2020).

Z powyższych względów, mimo staranności opracowania i argumentacji, koncepcja prawna Sądu Okręgowego, co do spełnienia się przesłanek art. 23¹ § 1 k.p. nie może być uznana za trafną. Stanowisko pracy głównej księgowej (choćby samodzielne), skoro nie wchodziło w skład wyodrębnionej jednostki organizacyjnej, na przykład określonego działu szkoły (działu księgowości), wyposażonego w odrębne struktury (kadrę zarządzającą, pracowników), czy właściwy temu działowi sposób organizacji pracy, to nie może być uznane za jednostkę gospodarczą i w konsekwencji niemożliwe jest zachowanie tożsamości przez takie stanowisko pracy traktowane jako część zakładu pracy, która podlega przejęciu, co powoduje skutki określone w art. 23¹ k.p. Nie można zatem uznać, że w rozpatrywanym stanie faktycznym doszło do przejścia jednostki organizacyjnej stanowiącej część zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. (przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę nie stanowiło więc przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę powódce stosunku pracy, co naruszałoby art. 23¹ § 6 k.p.).

Pomimo wskazanych nieprawidłowości wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu. W szczególności nie można podzielić zarzutu skarżącej, że doszło do naruszenia art. 45 § 1-3 k.p., a także 30 § 4 k.p., skoro pracodawca dokonał wypowiedzenia w sposób oczywiście naruszający art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten zakazuje pracodawcy wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, bez zgody tego zarządu zakładowej organizacji związkowej. W związku z tym, że działająca w pozwanej szkole organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, a mimo tego stosunek pracy został rozwiązany, należy stwierdzić, że pozwany pracodawca naruszył przywołaną regulację prawną. Znalazło to także jednoznaczne potwierdzenie w

działaniu Państwowej Inspekcji Pracy, która - uznając działanie pracodawcy za wykroczenie - nałożyła na niego karę grzywny.

Należy mocno podkreślić, że szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych zniesiona zostaje jedynie w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a zatem tylko wtedy, gdy dochodzi do całkowitej likwidacji pracodawcy (art. 41¹ k.p. i 32 *in fine* ustawy o związkach zawodowych). W sposób oczywisty szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działacza związkowego nie jest uchylona w przypadku likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Jest to absolutnie zrozumiałe, gdyż pracodawca (poza sferą ściśle budżetową) ma w zasadzie pełną swobodę w tworzeniu i likwidacji określonych stanowisk pracy (struktur organizacyjnych). Ochrona trwałości zatrudnienia działaczy związkowych miałaby iluzoryczny charakter, gdyby przyjąć, że uchyla ją likwidacja przez pracodawcę stanowiska pracy, na którym związkowiec jest zatrudniony. Dlatego taka likwidacja stanowiska pracy (przez pracodawcę w granicach przysługującej mu swobody) nie może być też co do zasady rozważana jako podstawa uznania żądania przywrócenia do pracy jako sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Rozważenie takiej kwalifikacji byłoby możliwe wyłącznie w przypadku, gdy likwidacja stanowiska pracy następuje całkowicie niezależnie od pracodawcy. W ustalonym w rozpoznawanej sprawie stanie faktycznym nie zachodziła tego typu sytuacja, gdyż szkołami zarządzają jednostki samorządu terytorialnego, a więc ich działania w sferze organizacyjnej stanowią działania strony pracodawczej w ramach stosunków pracy istniejących w szkołach.

Z podanych względów powódce przysługiwało zatem roszczenie o przywrócenie do pracy. Roszczenie pracownika można ocenić jako nieuzasadnione (art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c.), jeżeli jego zachowanie było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorszenie innych zatrudnionych, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 87). W ustalonym stanie faktycznym powódce nie przypisuje się żadnego naganego zachowania a naruszenie przepisów prawa pracy przez pracodawcę jest poważne (oczywiste, świadome i stanowiące czyn karalny, wykroczenie; por. też por. wyroki Sądu

Najwyższego z 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168, z 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683, z 2 kwietnia 1998 r., I PKN 13/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 209, z 1 grudnia 1998 r., I PKN 469/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 51). W ogólności nie ma szczególnych podstaw do rozważania, czy roszczenie powódki przywrócenia do pracy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, gdyż w skardze kasacyjnej nie postawiono zarzutu naruszenia art. 8 k.p. i 477¹ k.p.c. a nawet nie twierdzi się, że powódka w jakikolwiek sposób naruszała powierzone jej obowiązki pracownicze lub jej zachowanie było naganne w stopniu uniemożliwiającym przywrócenie do pracy. Oczywiście (utrwalone) aktualnie powinno być, że celem ochrony działacza związkowego jest zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może bowiem być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny pogląd oznaczałby dyskryminację pracowników, którzy członkami związku zawodowego nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji (orzecznictwo Sądu Najwyższego i literatura powołane przez Sąd Rejonowy, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 137/14, LEX nr 1652711 oraz P. Prusinowski: Wykorzystywanie prawa tworzenia zakładowych organizacji związkowych i prawa do pełnienia funkcji związkowych do ochrony indywidualnego interesu działacza w świetle orzecznictwa sądowego i E. Podgórska-Rakiel: Szczególna ochrona trwałości zatrudnienia działaczy związkowych pozostających w zatrudnieniu cywilnoprawnym - uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda* [w:] Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, pod red. Z. Hajna, Warszawa 2012 oraz G. Wolak: Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych a klauzule generalne z art. 8 k.p., Monitor Prawa Pracy 2015 nr 3, s. 128 i G. Wolak: Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, PiZS 2015 nr 5, s. 25). Jednakże celne jest stwierdzenie, że art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie ogranicza ochrony związkowej tylko do zachowań pracownika objętych działalnością związkową (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., II PK 208/12, OSNP

2013 nr 21-22, poz. 252; Wiedza Prawnicza 2015 nr 2, s. 18, z glosą A. Pietras; PiZS 2015 nr 3, s. 40, z glosą J. Gołasia). W stanie faktycznym ustalonym w rozpoznawanej sprawie brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, aby ochrona trwałości stosunku pracy powódki, choć niezwiązana z jej działalnością związkową, stanowiła nieuzasadnione uprzywilejowanie, do którego działalność związkowa była jedynie pretekstem.

Z podanych względów w oparciu o art. 398¹⁴ oraz art. 98 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.