

POSTANOWIENIE

Dnia 6 kwietnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. I.

przeciwko N. [...] w B.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 kwietnia 2016 r.,

zażalenia strony pozwanej na wyrok Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w B.

z dnia 25 czerwca 2015 r., sygn. akt VI Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w B. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania zażaleniowego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 czerwca 2015 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. – w sprawie z powództwa G. I. przeciwko N. [...] w B. (dalej: „N. [...]” lub „pozwany”) o przywrócenie do pracy – uchylił zaskarżony apelacją powoda wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. z dnia 11 grudnia 2014 r. (oddalający powództwo) i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w B., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku nauczyciela mianowanego języka angielskiego. W listopadzie 2011 r. dyrektor pozwanego zorganizował zebranie ze wszystkimi zatrudnionymi tam nauczycielami, na którym poinformował, że jest planowana stopniowa likwidacja pozwanego zakładu pracy wskutek podjęcia stosownej uchwały przez organ prowadzący. Decyzja ta dotyczyła wszystkich kolegów języków obcych w województwie. Na tym spotkaniu pracodawca zaproponował kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia. Na skutek informacji uzyskanych od pracodawcy w trakcie spotkania szóstka nauczycieli, która przewidywała, że zostanie zwolniona z pracy, tj. D. Ś., R. B. R., D. I., M. S., A. S. K. oraz powód wstąpili do ogólnopolskiego związku zawodowego Wolnego Związku Zawodowego „S. [...]”. Pismem z dnia 8 lutego 2012 r. WZZ „S. [...]” poinformował pracodawcę o objęciu go swoim działaniem. Uchwałą z dnia 22 kwietnia 2013 r. Prezydium WZZ „S. [...]” podjęło dwie uchwały. Pierwszą była uchwała nr [...] przedmiocie między innymi ustanowienia powoda jako upoważnionego do działania wobec pracodawcy w imieniu związku w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społecznej inspekcji pracy. W pozwanym zakładzie pracy nie odbyły się (dokonywane przez pracowników) wybory społecznego inspektora pracy. Drugą przyjętą uchwałą była uchwała nr [x] w przedmiocie objęcia powoda szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy do dnia 30 września 2015 r., jako osoby wyznaczonej do reprezentacji związku wobec pracodawcy we wskazanych wyżej sprawach (art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany został powiadomiony o treści wskazanych uchwał pismem z dnia 26 kwietnia 2013 r. Związek zawodowy liczył 6 członków - pracowników pozwanego. Związek ten wskazał, jako osoby chronione łącznie (wraz z powodem) czterech swoich członków. Z kolei w pozwanym zakładzie pracy zatrudnionych było łącznie 54 pracowników, a liczba osób stanowiąca kadrę kierowniczą wynosiła dwie osoby (dyrektora i wicedyrektora).

W dniu 24 czerwca 2013 r. została podjęta uchwała nr [...] Sejmiku Województwa [...] w sprawie likwidacji pozwanego. Likwidacja miała polegać na zaniechaniu naboru nowych słuchaczy, począwszy od dnia 1 października 2013 r. Ostateczne wygaszenie działalności pozwanej jednostki miało nastąpić w 2015 r. W roku szkolnym 2012/2013 w pozwanej szkole było 17 oddziałów i 235 słuchaczy, w

roku szkolnym 2013/2014 było 12 oddziałów i 127 słuchaczy. Na rok 2014/2015 przewidziano jedynie 7 oddziałów słuchaczy III roku (71 osób). 31 maja 2013 r. pozwany po negocjacjach z przedstawicielami organizacji związkowej przyjął kryteria doboru pracowników pedagogicznych do zwolnienia w związku z likwidacją N. [...] w B.: 1. rodzaj stosunku pracy, 2. kwalifikacje formalne: a) staż pracy, b) kierunkowe studia podyplomowe, c) inne formy doskonalenia zawodowego, 3. fakt posiadania dodatkowego zatrudnienia, 4. stopień awansu zawodowego, 5. aktualna ocena jakości pracy dydaktycznej i wychowawczej, 6. realizacja dodatkowo wykonywanych przez nauczyciela czynności, 7. dyscyplina pracy, 8. pełnienie funkcji kierowniczych w N. [...], 9. posiadane uprawnienia emerytalne, 10. sytuacja życiowa i rodzinna. Niezwłocznie po przyjęciu, kryteria te zostały podane do wiadomości organizacji związkowej. Organizacja ta wystąpiła o dokonanie ich wykładni, co pracodawca uczynił. Ponadto przedmiotowe kryteria zostały wywieszone w N. [...] na tablicy ogłoszeń w pokoju nauczycielskim. Zostały też podane podczas spotkania dyrektora z nauczycielami. Powód znał treść tych kryteriów.

Dyrektor pozwanego podjął decyzję, że w pierwszej kolejności – zamiast dokonać wypowiedzeń definitywnych niektórym nauczycielom – obniży wymiar etatu wszystkim zatrudnionym nauczycielom. Pismem z dnia 28 kwietnia 2014 r. pozwany zwrócił się do organizacji związkowej z wnioskiem o wyrażenie zgody na ograniczenie między innymi powodowi wymiaru zatrudnienia. 16 maja 2014 r. Prezydium MWZZ „S. [...]” w B. podjęło uchwałę nr [...] w sprawie braku wyrażenia na to zgody. W dniu 12 maja 2014 r. powód zwrócił się do pracodawcy o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia, przedkładając stosowne zaświadczenie lekarskie. Na spotkaniu w dniu 19 maja 2013 r. z przedstawicielami związku zawodowego, dotyczącym planowanego arkusza organizacyjnego na rok 2014/2015 dyrektor pozwanej placówki wstępnie wyraziła zgodę na udzielenie urlopów dla poratowania zdrowia nauczycielom, którzy złożyli wnioski urlopowe w maju 2014 r. (w tym powodowi), jednakże zgodę ostateczną uzależniła od akceptacji arkusza organizacyjnego przewidującego dalsze zatrudnienie tych osób przez okres przedmiotowego urlopu. Po tym spotkaniu dyrektor wystąpiła do organu prowadzącego o zajęcie stanowiska w kwestii złożonych przez nauczycieli

wniosek o udzielenie urlopów dla poratowania zdrowia. W odpowiedzi otrzymała opinię radcy prawnego, z której wynikało, że złożenie wniosku o urlop dla poratowania zdrowia nie stanowi przeszkody do rozwiązania umowy o pracę. Dowiedziała się również, że w przypadku likwidacji pracodawcy nie znajduje zastosowanie przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych, gwarantujący członkom związku szczególną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę. W dniu 22 maja 2014 r. powód otrzymał przesyłkę pocztową zawierającą propozycję pracodawcy obniżenia wymiaru jego pensum z jednoczesnym proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia. Jako przyczynę tego obniżenia wskazano zmiany organizacyjne placówki. Przed wręceniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego pracodawca nie wystąpił do związku zawodowego o zajęcie stanowiska w przedmiotowej sprawie. Powód odmówił przyjęcia propozycji pracodawcy powołując się na szczególną ochronę trwałości stosunku pracy wynikającą z pełnionej przez niego funkcji w organizacji związkowej i brak przeprowadzenia przez pracodawcę procedury konsultacyjnej. Z uwagi na postępujący proces likwidacji pozwanego zakładu pracy dyrektor placówki podjął decyzję o redukcji zatrudnienia w grupie zawodowej nauczycieli j. angielskiego i przeprowadził dobór pracowników tej grupy do zwolnienia, zgodnie z przyjętymi kryteriami. Ustalił, że powód jako jedyny z zatrudnionych u pozwanego nauczycieli j. angielskiego posiadał dodatkowe zatrudnienie (zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na Uniwersytecie [...] w B. – po zwolnieniu z pozwanego zakładu pracy nie pozostałby bez środków utrzymania), nie pełniąc jednocześnie funkcji kierowniczej w N. [...] oraz nie posiadając kierunkowych studiów podyplomowych. Dodatkowe zatrudnienie posiadali oprócz powoda również nauczyciele: J. L. (zatrudniony w innej placówce na podstawie umowy o pracę na czas określony - 10 miesięcy), J.W. (zatrudniona w innej placówce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu czasu pracy) oraz A. Ś. K. (zatrudniona w innej placówce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w ½ wymiaru czasu pracy). Cała trójka wymienionych była nauczycielami dyplomowanymi (powód był nauczycielem mianowanym) oraz posiadała kierunkowe studia dyplomowe. J. W. pełniła dodatkowo funkcję kierowniczą w N.

[...]. Powyższe okoliczności przeważyły o wytypowaniu do zwolnienia powoda. Dodatkowo w ciągu ostatnich czterech lat zatrudnienia u pozwanego powód w przeciwieństwie do pozostałych nauczycieli nie uczestniczył w szkoleniach doskonalenia zawodowego. Nie wydawał publikacji naukowych. Powód (jak również M. K. Ś., M. W. oraz D. I.) w kategorii „działalność pozadydaktyczna w N. [...]” posiadali jedynie od 0 do 2 jednorazowych aktywności. Wszyscy pozostali nauczyciele realizowali po kilka różnych, często stałych form aktywności, w pozostałych kategoriach nauczyciele uzyskali zbliżone oceny. Liczący 22 lata staż pracy powoda w pozwanej placówce (jak i dwóch innych nauczycieli – M. S. oraz W. K.) był największy spośród nauczycieli j. angielskiego. Dyrektor pozwanego – kierując się otrzymaną opinią radcy prawnego, jak również koniecznością kierowania się zasadą gospodarności przy dokonywaniu wydatków z budżetu pozwanego zakładu pracy – podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, pomimo, że złożył on wniosek o urlop dla poratowania zdrowia, jak również podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Dyrektor wyznaczył spotkanie, na którym planował uprzedzić powoda o planowanym wypowiedzeniu mu umowy o pracę oraz wyjaśnić indywidualnie konieczność jego zastosowania przez pracodawcę, lecz powód nie stawiał się na to spotkanie. 11 czerwca 2014 r. powód odebrał przesyłkę pocztową zawierającą oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 5 czerwca 2014 r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 5 czerwca 2014 r. Przyczynę powyższego wskazano w trwającym procesie likwidacji N. [...] w B., skutkującym zaprzestaniem rekrutacji na rok szkolny 2013/2014 oraz 2014/2015, a tym samym brakiem możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze godzin. Pracodawca wskazał również, że wybór powoda do zwolnienia został spowodowany w szczególności: posiadaniem zatrudnienia na czas nieokreślony na Uniwersytecie [...], posiadaniem stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego (tj. stopnia niższego od większości pozostałych nauczycieli języka angielskiego zatrudnionych w N. [...]), brakiem udokumentowanych działań związanych z doskonaleniem zawodowym, brakiem kierunkowych studiów podyplomowych oraz niesprawowaniem funkcji kierowniczych w N. [...]. W okresie

od chwili podjęcia przez związek zawodowy uchwały w przedmiocie upoważnienia powoda do reprezentowania związku wobec pracodawcy we wszystkich sprawach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, jak również społeczną inspekcją pracy do końca zatrudnienia w pozwanej jednostce, powód nie wykazywał żadnej aktywności w tym zakresie. Nie sporządzał raportów ze swojej działalności, nie wносił na rzecz pracowników żadnych wniosków w przedmiocie poprawy przestrzegania BHP do pracodawcy. Nie zwracał się do pracodawcy o umożliwienie zapoznania się z dokumentami dotyczącymi przestrzegania BHP w pozwanej jednostce. Pismem z dnia 18 lipca 2014 r. pozwany za zgodą powoda cofnął oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy i przywrócił powoda do pracy. Przyczyną tej decyzji pozwanego była chęć konwalidacji zaistniałego w ocenie pracodawcy uchybienia formalnego przy wypowiedzaniu stosunku pracy powodowi, tj. nieprzeprowadzenia procedury konsultacyjnej. W odpowiedzi na zapytanie pracodawcy pismem z dnia 26 sierpnia 2014 r. WZZ „S. [...]” odmówiła wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Pismem z dnia 2 września 2014 r. pozwany ponownie wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, przedstawiając te same argumenty jak w oświadczeniu pracodawcy z dnia 5 czerwca 2014 r. Pismem z dnia 2 września 2014 r. udzielono powodowi urlopu dla poratowania zdrowia na okres od 1 października 2014 r. do 31 grudnia 2014 r.

Sąd pierwszej instancji uznał bezzasadność roszczenia powoda. Wskazał, że w rozpoznawanej sprawie doszło do stopniowej, lecz całkowitej likwidacji szkoły; w konsekwencji zastosowanie ma przepis art. 20 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.). Sąd Rejonowy podkreślił, że w myśl art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, w tym stosowany na podstawie powyższego odesłania art. 45 k.p. W ocenie Sądu pierwszej instancji wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia powodowi stosunku pracy jest konkretna, prawdziwa i aktualna na moment wręczania przez pracodawcę obu wypowiedzeń umowy o pracę powoda. W pozwanej szkole, w okresie począwszy od roku

szkolnego 2013/2014 rzeczywiście trwał proces stopniowej likwidacji placówki, która miała ostatecznie wygasić swoją działalność w 2015 r.

W ocenie Sądu pierwszej instancji pozwany pracodawca prawidłowo sformułował kryteria doboru do zwolnienia i dokonał wedle nich oceny przydatności do dalszej pracy zatrudnionych w pozwanej placówce nauczycieli. W ocenie tego Sądu powód w najmniejszym stopniu spośród wszystkich nauczycieli języka angielskiego spełniał wskazane przez pracodawcę kryteria. Szczególna ochrona powoda przed rozwiązaniem stosunku pracy - nawet przy przyjęciu (do czego nie ma podstaw), że organizacja miała uprawnienia zakładowej organizacji związkowej oraz, iż ilość wskazanych przez nią podlegających ochronie członków odpowiadała prawu) musiałaby zostać uznana za nadużycie tego prawa i w związku z powyższym nie zasługiwałaby na ochronę prawną w niniejszym postępowaniu.

Sąd Okręgowy – rozpoznając apelację powoda od powyższego wyroku Sądu Rejonowego – uchylił zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. uznając, że stan faktyczny sprawy nie został w pełni wyjaśniony i konieczne jest przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości. Według Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał w sposób prawidłowy wszelkich kwestii niezbędnych do wydania orzeczenia w sprawie, a ponadto dopuścił się naruszenia prawa materialnego. Sąd pierwszej instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na błędnym założeniu, że związek zawodowy działający u pozwanego nie posiadał uprawnień zakładowej organizacji związkowej – tymczasem powód należał do międzyzakładowej organizacji związkowej „Wolnego Związku Zawodowego S. [...]”, a w tej sytuacji liczba 10 pracowników będących członkami związku, od której istnienia w myśl art. 25¹ ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych zależy posiadanie przymiotu zakładowej organizacji związkowej, dotyczy liczby członków ogółem (zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji). Warunek ten został spełniony. Uzasadnione było zatem wskazanie przez nią pracowników objętych szczególną ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W konsekwencji błędnego założenia przyjętego przez Sąd pierwszej instancji, prowadził on dalej rozważania na temat prawidłowości dokonanego powodowi wypowiedzenia z pominięciem podstawowej kwestii, tj. kwestii ochrony przysługującej przedstawicielowi związku zawodowego.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że w stosunku do tzw. działaczy związkowych ustawodawca wprowadził szczególną ochronę trwałości ich stosunku pracy. Ochroną tą objęci są zarówno imiennie wskazani członkowie zarządu związku, jak i inni pracownicy, będący członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Kodeks pracy wprowadza szczególny rodzaj ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, nie oznacza to jednak, że osoby te stoją ponad prawem. Prowadzenie działalności związkowej nie może być bowiem pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w zakresie niedotyczącym sprawowania przez niego funkcji, w konkretnych przypadkach ochrona może też ulec wyłączeniu ze względu na zasady współżycia społecznego lub cel społeczno-gospodarczy. Ochrona ta może zostać wyłączona np. w przypadku utworzenia związku zawodowego jedynie w celu ochrony przed wypowiedzeniem.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd pierwszej instancji jedynie na marginesie wskazał, że skoro pracownicy, w tym powód, zdecydowali się na założenie związku zawodowego, po tym jak dotarły do nich informacje o planach likwidacji placówki, to uczynili to tylko po to, aby korzystać z ochrony prawnej swego zatrudnienia. Podobnie też Sąd poddał w wątpliwość okoliczność faktycznego reprezentowania związku zawodowego przez powoda, jako przedstawiciela w zakresie BHP. Także „marginalnie” Sąd pierwszej instancji wskazał, że jego zdaniem, nawet w sytuacji zakwestionowania argumentów dotyczących prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę, działania powoda wyczerpywały przesłanki z art. 8 k.p.

Według Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji w pierwszej kolejności powinien rozważyć kwestię zasadności wyboru do zwolnienia powoda w kontekście jego przynależności do związku zawodowego i jego reprezentacji. Jest to zagadnienie kluczowe dla sprawy i w tej kwestii nie można się opierać jedynie na przekonaniu Sądu lub przypuszczeniach. Dopiero po przeprowadzeniu postępowania dowodowego i rozstrzygnięciu powyższej kwestii, w zależności od poczynionych ustaleń, pozostanie do rozpatrzenia lub straci swą aktualność, kwestia spełnienia pozostałych przesłanek dotyczących prawidłowości wyboru powoda do zwolnienia. Według Sądu drugiej instancji w pierwszej kolejności

powinny być to dowody zgłoszone przez strony w terminie wskazanym przez Sąd i ewentualnie także inne dowody, których potrzeba przeprowadzenia wyniknie w toku postępowania. Pełna i wszechstronna ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwoli Sądowi Rejonowemu na prawidłową ocenę merytoryczną wniesionego pozwu.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zażaleniem wniesionym na podstawie art. 394¹ § 1¹ k.p.c. zaskarżyła strona pozwana zarzucając naruszenie art. 386 § 4 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie wskutek stwierdzenia konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości oraz uznania, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy.

Żalący się wniośł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w B., z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania zażaleniowego.

W uzasadnieniu zażalenia wskazano, że postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone przez Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny. Oddalenie wniosków powoda dotyczyło wniosków o przesłuchanie świadków spotkania z dnia 19 maja 2013 r. (w sytuacji, gdy jego przebieg był bezsporny między stronami), wniosku o ponowne przedstawienie arkusza organizacyjnego N. [...] (został złożony przez pozwanego, a stan faktyczny nie uległ zmianie od czasu jego złożenia do akt sądowych) oraz wniosku o przesłuchanie J.W. na okoliczność dorobku zawodowego powoda (jako prowadzący jedynie do przedłużenia postępowania). Kwestie objęcia powoda szczególną ochroną związkową oraz wypowiedzenia jego stosunku pracy pomimo braku zgody organizacji związkowej - były bezdyskusyjne. Przedmiotem bardzo dokładnych ustaleń Sądu Rejonowego był też rodzaj czynności związkowych podejmowanych przez powoda, uzasadniających objęcie ochroną działacza związkowego. Na te okoliczności nie występują w tej sprawie żadne wnioski dowodowe nierozpoznane przez Sąd pierwszej instancji. Powtarzanie w tym zakresie postępowania dowodowego nie jest ani konieczne, ani też nie doprowadzi do ustalenia nowych faktów. Kwestia objęcia szczególną ochroną związkową powoda nie umknęła Sądowi Rejonowemu. Jedynym błędem było (wskazane niejako dodatkowo) uznanie, że objęcie owo było nieskuteczne, gdyż związek zawodowy powoda nie ma przymiotu organizacji zakładowej.

Natomiast na str. 18 uzasadnienia w sposób wyraźny Sąd Rejonowy zajął stanowisko wobec posiadania przez powoda tzw. szczególnej ochrony związkowej, jego małej aktywności związkowej oraz kwestii nadużycia prawa podmiotowego związku zawodowego przy odmowie zezwolenia na wypowiedzenia stosunku pracy powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie jest uzasadnione. Zgodnie z art. 394¹ § 1¹ k.p.c., zażalenie do Sądu Najwyższego przysługuje także w razie uchylenia przez sąd drugiej instancji wyroku sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie podkreślał, że kontrola dokonywana w ramach tego środka powinna mieć charakter formalny, skupiający się na przesłankach uchylenia orzeczenia sądu pierwszej instancji. Ponieważ zażalenie przewidziane w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. jest skierowane przeciwko uchyleniu wyroku i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania, to ocenie w tym postępowaniu zażaleniowym może być poddana jedynie prawidłowość zakwalifikowania przez sąd odwoławczy określonej sytuacji procesowej jako odpowiadającej powołanej przez ten sąd podstawie orzeczenia kasatoryjnego. Ocena ta nie obejmuje natomiast zarówno merytorycznego stanowiska prawnego sądu drugiej instancji, jak i prawidłowości zastosowania przepisów prawa procesowego, które nie odnoszą się do kwalifikacji powstałej sytuacji procesowej w kontekście przesłanek z art. 386 § 2 i § 4 k.p.c. Oznacza to, że Sąd Najwyższy sprawdza jedynie, czy rzeczywiście doszło do nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy, albo czy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, bądź czy w rachubę wchodziła podstawa nieważności postępowania. Tylko spełnienie lub niespełnienie tych przesłanek ma znaczenie w postępowaniu wywołanym wniesionym zażaleniem (por. postanowienia z dnia 10 czerwca 2014 r., III PZ 6/14, LEX nr 1486981 oraz z dnia 30 września 2014 r., III UZ 9/14, LEX nr 1515151 i powołane w nich orzecznictwo). Z tego względu ocenie Sądu Najwyższego nie podlegają zarzuty skarżącego wykraczające poza sferę wyznaczoną art. 386 § 4 k.p.c.

(por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2015 r., I UZ 6/15, LEX nr 1767098).

Stosownie do treści przepisu art. 386 § 4 k.p.c., sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy, albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Sąd Okręgowy w B. podstawę swojego wyroku wskazał w drugiej przesłance określonej w powołanym przepisie wskazując na konieczność przeprowadzenia w całości postępowania dowodowego dla ustalenia podstawowej kwestii, tj. kwestii zasadności wyboru do zwolnienia powoda w kontekście jego przynależności do związku zawodowego i jego reprezentacji.

Sąd drugiej instancji zobowiązany jest przede wszystkim do samodzielnego dokonania oceny prawnej dochodzonego żądania i skonfrontowania jej z zaskarżonym orzeczeniem oraz uzasadniającymi go motywami, nie będąc przy tym ograniczony zarzutami apelacji (por. powołane wyżej postanowienie Sądu Najwyższego I UZ 6/15). Zakres kognicji sądu drugiej instancji rozpoznającego sprawę na skutek apelacji, został określony w art. 378 k.p.c. Wykładnia jego treści dokonana została w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008 nr 6, poz. 55). Sąd Najwyższy wskazał na obowiązujący system apelacji pełnej, którego założeniem jest, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli w sposób w zasadzie nieograniczony, jeszcze raz bada sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji. Tym samym postępowanie apelacyjne - choć odwoławcze - ma charakter rozpoznawczy (merytoryczny), a z punktu widzenia metodologicznego stanowi dalszy ciąg postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji. Przez spełnianie nieograniczonych funkcji rozpoznawczych spełnia się kontrolny cel postępowania apelacyjnego; rozpoznanie apelacji ma (powinno) doprowadzić do naprawienia wszystkich błędów sądu pierwszej instancji, ewentualnie także błędów stron. Konsekwencją rozpoznawczego charakteru apelacji jest również zredukowana do minimum funkcja kasacyjna sądu drugiej instancji; sąd może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko wyjątkowo, gdy stwierdzono nieważność postępowania (art. 386 § 2 k.p.c.), gdy sąd pierwszej

instancji nie rozpoznał istoty sprawy, albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (art. 386 § 4 k.p.c.). Zgodnie z art. 382 k.p.c. sąd ten orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz postępowaniu apelacyjnym, stosownie do art. 381 k.p.c. Merytoryczne rozpoznanie sprawy po raz wtóry przez sąd drugiej instancji odbywa się przy zastosowaniu właściwych przepisów postępowania - przepisów regulujących postępowanie apelacyjne, a gdy brak takich przepisów, przy zastosowaniu unormowań dotyczących postępowania przed sądem pierwszej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.). Z tak ukształtowanego zakresu kompetencji sądu drugiej instancji oraz treści art. 386 § 2 i 4 k.p.c. wynika, że postępowanie to powinno zakończyć się wydaniem orzeczenia kończącego postępowanie. Na wyjątkową możliwość uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji i przekazania mu sprawy do ponownego rozpoznania wskazują przepisy art. 386 § 1 k.p.c. oraz art. 386 § 4 k.p.c., z których wynika wyraźne ograniczenie wyrażone zwrotem „tylko w razie” zaistnienia dwóch wyszczególnionych sytuacji oraz art. 386 § 2 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., V CZ 91/14, LEX nr 1652418).

Sąd pierwszej instancji ustalił stan faktyczny w oparciu o zgromadzone w toku postępowania dowody w postaci dokumentów, wiarygodności których nie kwestionowała żadna ze stron postępowania oraz zeznań świadków: J. O. Z., S. S., M. P. S., jak również zeznającej za stronę pozwaną dyrektor I. K.. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania wskazanych osób były jasne, logiczne, spójne, wzajemnie zgodne oraz korelujące z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym w postaci dokumentów. W konsekwencji Sąd ten uznał zeznania wszystkich wymienionych za wiarygodne w całości. Zeznania powoda Sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne jedynie w części - nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim mówił, że był aktywny, jako osoba działająca w imieniu związku zawodowego, gdyż nie przedstawił na tę okoliczność żadnego dowodu. Wszyscy zeznający w sprawie świadkowie zaprzeczyli twierdzeniom powoda prezentowanym w tym zakresie. Na podstawie art. 217 § 3 k.p.c. Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe strony powodowej o przesłuchanie świadków na okoliczność spotkania z dnia 19 maja 2013 r., ponieważ uznał, że przebieg tego spotkania, jak i okoliczność, iż dyrektor

wstępnie zgodziła się na udzielenie powodowi urlopu dla poratowania zdrowia, była między stronami bezsporna. Na tej samej podstawie Sąd pierwszej instancji oddalił wnioski o zobowiązanie do przedłożenia arkuszy organizacyjnych, z których wynikał stan zatrudnienia, ilość grup, godzin, gdyż pozwany przedłożył już takie arkusze i oświadczył, że od chwili przedłożenia nie uległy one zmianie w przypadku nauczycieli. Na podstawie art. 217 § 3 k.p.c. Sąd oddalił wniosek powoda o przesłuchanie świadka J. W. na okoliczność dorobku zawodowego powoda, jako prowadzący jedynie do zwłoki w niniejszym postępowaniu.

Sąd Rejonowy, rozpatrując kwestię szczególnej ochrony związkowej powoda, wskazał, że związek zawodowy działający u pozwanego został utworzony przez sześciu zatrudnionych tam nauczycieli (w tym powoda) dopiero po spotkaniu z dyrektorem szkoły w listopadzie 2011 r., na którym dyrektor poinformował nauczycieli o planowanej likwidacji placówki i wynikających z niej zwolnieniach. Dopiero po wskazanym spotkaniu zdecydowano się na założenie związku zawodowego, gdy w pozwanym nie zaistniały żadne inne niż te związane z likwidacją zmiany, powodujące konieczność zapewnienia obrony praw pracowników. Według Sądu pierwszej instancji celem powstania związku zawodowego w likwidowanym zakładzie pracy – uwzględniając to, że następnie objęto ochroną prawie wszystkich jego członków – było uniknięcie przewidywanej utraty zatrudnienia przez powyższych, a nie reprezentowanie i ochrona praw pracowników. Ponadto cel istnienia związku był niezgodny z art. 1 ustawy o związkach zawodowych. Związek liczył jedynie 6 członków (pracowników pozwanego pracodawcy), co oznaczało, że nie posiadał on uprawnień zakładowej organizacji związkowej (art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych). Pozwany pracodawca nie miał obowiązku współpracy z taką organizacją w tym konsultowania zwolnień. Członkom takiej organizacji nie przysługiwała ochrona wskazanych imiennie członków przed rozwiązaniem, czy ograniczeniem stosunku pracy (art. 32 ust. 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Według Sądu Rejonowego nawet przyjmując przeciwnie uznać należałoby, że działający u pozwanego pracodawcy związek zawodowy wskazał wyższą niż dopuszczają to stosowne przepisy liczbę członków chronionych (art. 32 ust. 3, 4 i 6 ustawy o związkach zawodowych). Organizacja ta (biorąc pod uwagę liczbę jej członków

oraz liczbę pracowników wchodzących w skład kadry kierowniczej pozwanego) nie była uprawniona do wskazania aż czterech członków objętych ochroną, w konsekwencji wskazanie powoda, jako osoby szczególnie chronionej było prawnie nieskuteczne i oznaczało niedokonanie jego wskazania. W ocenie Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że zajmowana przez powoda w związku funkcja osoby upoważnionej do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy (jako inspektora BHP) była jedynie formalna. Powód wbrew swoim twierdzeniom nie przejawiał żadnej aktywności na wymienionym polu. Szczególna ochrona powoda przed rozwiązaniem stosunku pracy - nawet przy przyjęciu, że organizacja miała uprawnienia zakładowej organizacji związkowej oraz, iż ilość wskazanych przez nią podlegających ochronie członków odpowiadała prawu – musiałaby zostać uznana za nadużycie tego prawa i w związku z powyższym nie zasługiwałaby na ochronę prawną w niniejszym postępowaniu.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy uznał, że wobec obszernych i szczegółowych ustaleń Sądu pierwszej instancji w rozpoznawanej sprawie brak było podstaw do uznania, że zachodziła konieczność uchylenia wyroku i przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. Rozstrzygnięcie sprawy wymagało bowiem oceny zaskarżonego wyroku – w tym w zakresie oceny kwestii zasadności wyboru do zwolnienia powoda w kontekście jego przynależności do związku zawodowego i jego reprezentacji – zgodnie z zakresem kognicji Sądu odwoławczego, przewidzianym w art. 378 k.p.c. oraz omówionym w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07. Określony przez Sąd Okręgowy zakres wymaganego postępowania dowodowego obejmuje uzupełnienie postępowania przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy. Doszło zatem do błędnego zastosowania podstawy uchylenia wyroku, która w rzeczywistości nie zachodziła.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 w związku z art. 394¹ § 3 k.p.c. O kosztach postępowania zażaleniowego rozstrzygnięto na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

