

Sygn. akt V Pa 130/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2015 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Krzysztof Głowczyński

Sędziowie: SSO Regina Stępień,

SSR del. Agata Mularska - Karamon (spr.)

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2015 r. *w Legnicy*

na rozprawie

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) im. (...) w Z.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 18 grudnia 2013 r.

sygn. akt IV P 273/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I, II i III w ten sposób, iż przywraca powódkę M. P. do pracy u strony pozwanej w Zespole Szkół (...) im. (...) w Z. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazuje stronie pozwanej, aby uiszczała na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Legnicy kwotę 2417 zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powódka była zwolniona,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym i apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18.12.2013 roku Sąd Rejonowy w Legnicy oddalił powództwo M. P. skierowane przeciwko Zespołowi Szkół (...) im. (...) w Z. o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu stwierdził, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę dokonanym powódce w dniu 9 lipca 2013 r. strona pozwana wskazała – zdaniem Sądu – należycie skonkretyzowaną przyczynę wypowiedzenia, która dodatkowo okazała się przyczyną prawdziwą. Strona pozwana wskazała jako przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska starszego specjalisty do spraw osobowych.

Z zebranego zaś w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że u strony pozwanej miały miejsce zmiany organizacyjne, konsekwencją których była likwidacja stanowiska starszego specjalisty do spraw osobowych w strukturze organizacyjnej Zespołu Szkół (...) im. (...) w Z.. Nadto pracodawca w treści pisma z dnia 9.07.2013 r. wyjaśnił powódce, że z przeprowadzonej analizy wynika, iż etat starszego specjalisty do spraw osobowych z powodu znacznie zmniejszającego się poziomu zatrudnienia jest sukcesywnie mniej obciążony obowiązkami. Nie sposób zatem było przyjąć, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była dla niej niezrozumiała lub zbyt ogólna.

Wskazał nadto Sąd Rejonowy, iż faktycznie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, jako zespołu obowiązków przypisanych do wykonania określonej osobie, zaś obowiązki wykonywane dotychczas przez powódkę zostały powierzone innym pracownikom, zajmującym odmienne stanowiska pracy.

W ślad za wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 13.10.1999 roku (I PKN 290/99, OSNIAPiUS 2001/4/110) przyznał Sąd I instancji, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z przyczyn związanych ze zmianami organizacyjnymi, zmniejszeniem zatrudnienia, bądź likwidacją stanowiska pracy, nie musi zbiegać się w czasie z chwilą ich faktycznego przeprowadzenia. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami. Same zaś zmiany organizacyjne strony pozwanej nie podlegały badaniu Sądu pod kątem ich zasadności i celowości ze względu na przyznaną w tym zakresie pracodawcy swobodę działania. W rozpoznawanej sprawie Sąd nie badał również trafności wyboru powódki jako osoby, z którą nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Zlikwidowane zostało bowiem konkretne stanowisko pracy, którego u strony pozwanej nie zajmował żaden inny pracownik.

W ocenie Sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził przy tym, jakoby rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był zamiar pozbycia się jej z grona pracowników, z uwagi na przynależność do organizacji związkowej, z którą strona pozwana nie chce współpracować. Z powyższych względów Sąd I instancji uznał dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę za uzasadnione. Jednocześnie z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że przedmiotowe wypowiedzenie pozostawało w zgodzie z prawem względem formalnym.

Powódka jest członkiem (...) w K.. Niesporne było, że na mocy uchwały z 4.04.2012 roku powódka została objęta szczególną ochroną na okres kadencji od 4.04.2013 roku do 4.04.2016 roku.

Mimo tego brak zgody związku zawodowego na wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie stanowił zdaniem Sądu Rejonowego roszczenia art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie bowiem z uchwałą 7 sędziów SN z 30.12.2012 roku, III PZP 7/12 nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25⁽¹⁾ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji. Z zebranego natomiast w sprawie materiału dowodowego wynikało, iż (...) w K. nie dopełniła obowiązku wynikającego z art. 25⁽¹⁾ ust. 2 ustawy za I i II kwartał 2013 roku. Informacje z dnia 3.04.2013 roku i 5.07.2013 roku faktycznie zostały bowiem przekazane faxem nie do strony pozwanej, lecz do Starostwa Powiatowego w Z. – Wydziału Oświaty, który pracodawcą powódki nie jest. Tym samym należało przyjąć, iż od 11.04.2013 roku do 01.10.2013 roku kiedy to informacja o treści wymaganej art. 25⁽¹⁾ust 2 ustawy o związkach zawodowych została przekazana przez Starostwo Powiatowe do strony pozwanej była ona zwolniona z obowiązku współdziałania z (...) w K. a doręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie mogła naruszyć żadnych przepisów o szczególnej ochronie związkowej powódki. Powódka otrzymała bowiem wypowiedzenie w dniu 09 lipca 2013 roku, tj. w okresie, gdy uznać należy, że u strony pozwanej powyższa organizacja związkowa nie działała.

Opierając się na powyższych rozważaniach Sąd uznał, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy było prawidłowe, uzasadnione i nie naruszyło przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, w tym o szczególnej ochronie związkowej, w związku z czym orzekł o oddaleniu powództwa w całości.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, która zarzucała naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. przez to, że nastąpiła sprzeczność poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegająca na:

1) nieuzasadnionym przyjęciu, iż w chwili wypowiedzenia powódce umowy o pracę u strony pozwanej nie działała (...) w K., podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego, a zwłaszcza oświadczenia p. J. K. dyrektora strony pozwanej złożonego na rozprawie w dniu 23 października 2013 roku wynika, iż nie kwestionował on reprezentatywności działającej u pracodawcy (...).

Naruszenie przepisów prawa materialnego, mające istotny wpływ na wynik postępowania, tj.:

1) przepisu art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 23.05.1991 roku o związkach zawodowych w zw. z art. 45 § 1 kp poprzez błędne uznanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę nie narusza przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę,

2) przepisu art. 45 § 1 kp poprzez błędne uznanie, iż w przedmiotowej sprawie uzasadniona jest przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż doszło do „likwidacji stanowiska pracy powódki jako zespołu obowiązków przypisanych do wykonywania określonej osobie „ (...)„a obowiązki przypisane powódce zostały przydzielone innym pracownikom”,

3) przepisu art. 45 § 1 kp w zw. z art. 8 kp, polegające na błędnym uznaniu, iż w przedmiotowej sprawie nie mogło być mowy o typowaniu pracownika do wypowiedzenia z uwagi na likwidowanie konkretnego stanowiska pracy zajmowanego przez 1 pracownika, podczas gdy względy słusznościowe, celowościowe oraz całokształt okoliczności związanych z „likwidacją stanowiska pracy” powódki, w istocie wskazuje, iż pracodawca wskazując stanowisko do likwidacji typował do zwolnienia również pracownika.

Naruszenie przepisów postępowania cywilnego mających istotny wpływ na wynik postępowania tj.:

1) przepisu art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego:

a) w sposób nie wszechstronny poprzez zupełne pominięcie dowodu z oświadczenia dyrektora strony pozwanej złożonego na rozprawie w dniu 23 października 2013 roku,

b) w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego w odniesieniu do dowodu z etatyżacji na dzień wypowiedzenia (16 etatów) i po wypowiedzeniu (16 etatów) złożonych na istotną okoliczność tj. zwiększenia etatyżacji u strony pozwanej, poszukiwania nowych pracowników, a zatem na okoliczność nieprawidłowości ekonomicznego podłoża likwidacji stanowiska pracy powódki.

2) przepisu art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu, które fakty sąd uznał za udowodnione, dowodów na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności.

Nadto powódka wniosła o dopuszczenie dowodu z uchwały Rady Powiatu w Z. nr (...) w sprawie uchwalenia budżetu na okoliczności zwiększenia budżetu strony pozwanej w 2014 roku i nieprawidłowości ekonomicznego podłoża likwidacji stanowiska pracy powódki.

Wskazując powyższe zarzuty powódka domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Po rozpoznaniu apelacji Sąd Okręgowy oddalił apelację wskazując, że podstawą oceny trafności rozstrzygnięcia Sądu I instancji winny być ustalenia faktyczne dokonane przez ten Sąd. Podniesione bowiem w apelacji zarzuty dotyczącej wadliwej oceny zebranych dowodów prowadzącej do błędnych ustaleń stanu faktycznego nie są zasadne. W istocie zarzuty dotyczące tej kwestii podniesione zostały wyłącznie w punktach ust 1 a i b. Natomiast zarzut wskazany w pkt 1 ust. 1 zdefiniowany jako również dotyczący naruszenia art. 233 kpc jest powieleniem zarzutu opisanego w pkt 3 ust. 1 a.

Oświadczenie dyrektora strony pozwanej złożone na rozprawie w dniu 23.10.2013 roku, iż nie kwestionuje reprezentatywności (...) w K. ani też jego wystąpienie do tego związku a wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy nie prowadzi do sugerowanego przez powódkę wniosku, iż korzystała ona z ochrony przysługującej działaczowi związkowemu. W świetle powołanej przez Sąd I instancji uchwały SN z 30.12.2012 roku III PZP 7/12 ochrona taka przysługuje i jest skuteczna w sytuacji wywiązania się przez organizację związkową z obowiązku wynikającego z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Sama reprezentatywność takiej organizacji, która obowiązku tego nie realizuje nie czyni rozwiązania umowy o pracę z chronionym działaczem związkowym bez jej zgody wadliwym. Na skuteczność tej ochrony nie mają również wpływu czynności pracodawcy, który zwraca się z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Taki wniosek jest w sytuacji niewypełnienia przez organizację związkową obowiązku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych zbędny i sam ochrony tej kreować nie może.

Ustalenie Sądu Rejonowego, iż w wyniku redukcji stanowiska powódki doszło do zmniejszenia zatrudnienia w grupie pracowników zatrudnionych na stanowiskach nie nauczycielskich jest trafne. Na wykazach osób zatrudnionych u strony pozwanej k-64, 65, 104 wykazano w tej grupie zatrudnienie w ilości 16 osób. Wszystkie te wykazy jednak dotyczą okresu w którym powódka pozostawała jeszcze w zatrudnieniu. Po jego ustaniu tj. od listopada 2013 roku zatrudnienie zmniejszyło się o etat powódki. I wynosiło 15 osób. Dowodów przeciwnych w sprawie brak.

Sądu Okręgowego uznał, że podnoszone w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego nie zasługują w ocenie na uwzględnienie.

Sąd I instancji prawidłowo przyjął, iż u strony pozwanej doszło do likwidacji konkretnego etatu. Wybór etatu przewidzianego do likwidacji i celowość tej likwidacji pozostają poza oceną sądu pracy. Wprawdzie wybór konkretnego etatu wiąże się w sytuacji gdy jest to etat jednostkowy z wyborem również konkretnej osoby to jednak nie oznacza to rozszerzenia kognicji sądu na badanie czy wybór przez pracodawcę tego konkretnego etatu do likwidacji jest trafny i uzasadniony. Sąd pracy upoważniony jest do oceny trafności doboru pracownika do zwolnienia jedynie w sytuacji kiedy likwidowany jest jeden z przynajmniej dwóch etatów o takim samym zakresie obowiązków. Taka sytuacja natomiast w rozpoznawanej sprawie nie miała miejsca. Tym samym powódka nie może w sposób skuteczny zarzucać, iż to nie ona a inny pracownik powinien podlegać zwolnieniu. Tym samym również strona pozwana nie była zobowiązana do wskazania kryterium doboru pracownika do zwolnienia. Przekazanie natomiast czynności przypisanych do likwidowanego etatu, w sytuacji gdy w dalszym ciągu muszą one być wykonywane, innemu pracownikowi lub pracownikom jest naturalną konsekwencją podjętej decyzji. W sytuacji kiedy dotychczasowe obowiązki przypisane dotychczas kilku osobom wykonywane będą u pracodawcy przez zmniejszony zespół pracowników brak jest podstaw do zarzucenia, że likwidacja etatu jest pozorna, a tak określona przyczyna rozwiązania umowy o pracę nieprawdziwa. Apelacja pomija zaś istotną w sprawie kwestię, iż osoba zatrudniona na zastępstwo na stanowisku sekretarza szkoły świadczy pracę pod nieobecność dotychczas wykonującej te obowiązki M. D.. Zatrudniając ją strona pozwana nie otworzyła drugiego etatu sekretarza szkoły. Obowiązki sekretarza szkoły wykonuje zaś cały czas tylko jedna osoba. Po likwidacji natomiast stanowiska powódki do zakresu jej czynności doszło prowadzenie spraw kadrowych.

Powyższe uwagi czynią niezasadnym zarzut naruszenia art. 45 kp. Tak samo ocenił Sąd Okręgowy zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zaprezentowane w tej kwestii przez Sąd Rejonowy stanowisko jest trafne. Zostało ono oparte na uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 30.12.2012 roku, III PZP 7/12, w której przyjęto, że nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją. Z uchwały tej wynika, w przekonaniu Sądu Okręgowego wnioski, iż w razie niedopełnienia przez zakładową organizację związkową obowiązku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych pracodawca ma prawo przyjąć po upływie przewidzianego do realizacji tego obowiązku terminu, że od tej daty organizacja ta nie posiada już swych ustawowych uprawnień. Pracownikom objętym ochroną przez organizację, która nie dopełniła tych obowiązków ochrona taka nie przysługuje, a pracodawca nie ma obowiązku podejmowania

współdziałania z nią w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. W przypadku podjęcia natomiast takich działań pozostają one prawnie objęte z punktu widzenia przepisów o rozwiązywaniu i wypowiedaniu umów o pracę.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną powódka, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego art. 32 ust. 1 w związku z art. 25¹ ust. 2 o związkach z zawodowych poprzez błędną ich wykładnię, polegającą na błędnym przyjęciu, iż działania pracodawcy w przedmiotowej sprawie są prawnie obojętne z punktu widzenia przepisów o rozwiązywaniu i wypowiedaniu umów o pracę, w sytuacji, gdy pracodawca, pomimo niespełniania przez organizację związkową obowiązku określonego w przepisie art. 25¹ ust. 2 o związkach zawodowych wystąpił do organizacji związkowej ze stosownym wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem chronionym, co za tym idzie pracodawca wiedział, że w dacie rozwiązania z powódką stosunku pracy była ona pracownikiem chronionym w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych i jej zwolnienie wymagało uzyskania takiej zgody. O tym, że nie doszło do skutecznego przedłożenia informacji kwartalnych za I i II kwartał 2013 roku zarówno powódka, jak i pracodawca dowiedzieli się z niniejszego postępowania, kiedy okazało się, że została ona błędnie przekazana do organu prowadzącego. W skardze zarzucono również naruszenie przepisu art. 8 kp, poprzez błędne jego niezastosowanie w niniejszej sprawie w sytuacji, gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż pracodawca nadużył swoich praw podmiotowych.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 25 sierpnia 2015 roku uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Legnicy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W rozpoznaniu skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy podał, że uważa za bezpodstawny zarzut naruszenia art. 25¹ ust. 2 o związkach zawodowych w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 w ustawy o związkach zawodowych. Sąd Najwyższy, argumentując swoje stanowisko wskazał, że zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie III PZP 7/12 nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia informacji. Zwolnienie pracodawcy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową obejmuje także konieczność uzyskania przez pracodawcę zgody na rozwiązanie stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej organizacji związkowej, a upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Nie przekazywanie informacji, o której mowa w art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych we wskazanym terminie uprawnia pracodawcę do przyjęcia wniosku, iż istniejąca u niego organizacja związkowa nie spełnia wymagań przewidzianych w artykule 25¹ ust. 1 ustawy, a zatem nie ma on obowiązku współdziałania z tą organizacją przy rozwiązywaniu z pracownikiem stosunku pracy podlegającego ochronie. Zatem Sąd Najwyższy wskazał, że Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy przyjął, że uchybienie przez organizację związkową obowiązkowi, o którym mowa w art. 25¹ ust. 2 uzz powodowało, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nie naruszyło przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę.

Sąd Najwyższy wskazał, że zasadny okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie przez Sąd drugiej instancji, w oparciu o błędne założenia, zgodnie, z którym zachowanie pozwanego polegające na wystąpieniu do (...) w dniu 15 kwietnia 2013 roku o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódką jest irrelatywne dla oceny zasadności roszczenia powódki.

Sąd Najwyższy powołał się w tym zakresie na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2013 roku w sprawie z II PK 56 /13, w którym wskazał, że zachowanie pracodawcy, który pomimo uchybienia przez organizację związkową obowiązkowi wynikającemu z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, traktuje daną organizację jako mającą uprawnienia zakładowej organizacji związkowej i konsultuje z nią sprawy pracownicze może podlegać ocenie z punktu widzenia kryteriów zastosowania art. 8 kp.

Sąd Najwyższy wskazał, że z ustalonych w niniejszej sprawie okoliczności faktycznych wynika, że pozwany pismem z dnia 15 kwietnia 2013 roku wystąpił do (...) z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. W dacie tej pozwany nie był zobligowany do takiego wystąpienia, ponieważ w terminie do 10 kwietnia 2013 r. (...) nie przekazała pozwanemu informacji, o których mowa w art. 25⁽¹⁾ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Pismem z dnia 26 kwietnia 2013 roku związek zawodowy odmówił udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Mimo tego sprzeciwu stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem z 9 lipca 2013 roku. Sąd Najwyższy argumentował, że w takich okolicznościach zarzut naruszenia art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie należy uznać za zasadny, ponieważ pracodawca, występując pismem z dnia 15 kwietnia 2013 roku do związku zawodowego zachował się tak, jakby nadal traktował organizację związkową, której chronionym członkiem była powódka, jako organizację, której przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej i której wskazani członkowie podlegają szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 w ustawy o związkach zawodowych.

Uchylając zaskarżony wyrok Sąd Najwyższy wskazał, że Sąd drugiej instancji powinien dokonać oceny, w świetle całokształtu okoliczności faktycznych sprawy oraz zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem chronionym na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych bez konieczności uzyskania zgody (...), która uchybiła obowiązkowi art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, czy doszło do nadużycia tego prawa z uwagi na cele szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy takiego pracownika, jakim była powódka.

Sąd Okręgowy po ponownym rozpoznaniu sprawy uznał, apelację za uzasadnioną.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódki zasługiwała na uwzględnienie w zakresie w jakim, zarzucała naruszenie art. 45 par 1 kp i art. 8 kp.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy przez Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, iż strona pozwana, dokonując wypowiedzenia powódce umowy o pracę pismem z dnia 9 lipca 2013 roku, po uprzednim wystąpieniu pracodawcy do tej organizacji o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, w sytuacji, w której organizacja ta nie przedłożyła informacji o ilościowym stanie jej członków zgodnie z art. 25⁽¹⁾ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, nadużyła swojego prawa podmiotowego do wypowiedzenia powódce umowy o pracę bez uzyskania uprzedniej zgody reprezentującej powódkę organizacji związkowej (...).

W tym miejscu zaznaczyć należy, że korespondencja pracodawcy kierowana do (...), dotycząca wyrażenia zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, nie była jedyną korespondencją, jaka była kierowana przez szkołę do tej organizacji związkowej. Z załączonych przez stronę pozwaną dokumentów wynika, że po 10.03.2013r. strona pozwana kierowała do (...) następujące pisma:

- z dnia 18 marca 2013 roku - w zakresie zmiany planów nauczania oraz zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów oraz konieczność dostosowania struktury zatrudnienia do potrzeb i możliwości finansowych szkoły w celu podjęcia wspólnego stanowiska przez wszystkie organizacje związkowe działające na terenie szkoły,
- 5 kwietnia 2013 roku- dotyczącego informacji o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę A. K. członkowi (...),
- 15 kwietnia 2013 roku w sprawie wyrażenia zgody na wypowiedzenie umowy o pracę powódce,

Nadto w aktach sprawy znajduje się pismo (...) z dnia 22 lipca 2013 roku skierowane do dyrektora Zespołu Szkół (...) w Z. zawierające prośbę o zwolnienie od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w dniu 30 lipca 2013 roku przewodniczącej Koła(...) M. P., w celu udziału w pracach komisji kwalifikacyjnej. Na piśmie tym w dniu 24 lipca 2013 roku dyrektor strony pozwanej dokonał adnotacji, że wyraża zgodę na wnioskowane zwolnienie powódki.

W takim stanie faktycznym należy uznać, że strona pozwana, prowadząc aktywną korespondencję z (...), traktowała także związek, jako mający uprawnienie reprezentatywnej organizacji związkowej a powódkę jako szczególnie chronionego członka tego związku w zakresie ochrony stosunku pracy. Nadto należy zwrócić uwagę na zeznania złożone przez dyrektora strony pozwanej w J. K. złożone na rozprawie przed Sądem Rejonowym w Legnicy w dniu 18 grudnia 2013 roku. Z zeznań tych wynika, że próbował współpracować z organizacją związkową, do której należy powódka, a związek ten traktował jak „normalny związek zawodowy”. Wskazał, że nie uznawał powódki, jako pracownika szczególnie chronionego z uwagi na fakt, że szczególną ochroną trwałości stosunku pracy powódka została objęta przez nowo utworzony związek, którego celem było jedynie chronienie stosunku pracy zatrudnionych pracowników, a nie prowadzenie działalności związkowej. Wskazał bowiem, że na terenie zakładu pracy funkcjonowały już trzy inne organizacje związkowe (prot. elektroniczny 43.10-43.45 i 44.19-15.50)

Zatem mając na uwadze twierdzenia dyrektora strony pozwanej odnośnie współpracy ze związkiem zawodowym reprezentującym powódkę i traktowanie tego związku jak „normalny związek zawodowy” oraz w związku z wyżej wskazaną wymianą pism pomiędzy związkiem zawodowym, a stroną pozwaną uznać należało, że pracodawca traktował tę organizację związkową, jako mającą uprawnienia reprezentatywnej organizacji związkowej.

Dopiero w sytuacji, kiedy organizacja związkowa odmówiła wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką, a strona pozwana rozwiązała pomimo tego stosunek pracy, to w sporze sądowym wynikłym w związku z odwołaniem się powódki od wypowiedzenia stosunku pracy, zakład pracy wykorzystał uchybienie tej organizacji związkowej polegające na naruszeniu normy z art. 25⁽¹⁾ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych i podjął próbę wykorzystania tego uchybienia przez związek zawodowy poprzez podważenie uprawnień związku do traktowania go jako reprezentatywnej organizacji związkowej, a powódki jako pracownika objętego szczególną ochroną stosunku pracy. Zatem w takiej sytuacji należało uznać, że działania pracodawcy podjęte bez zgody (...) a polegające na rozwiązaniu stosunku pracy z powódką stanowiły nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. Nie można zatem akceptować zachowań pracodawcy, polegających na wybiórczym współdziałaniu z organizacją związkową i negocjowaniu jedynie tych, które dla pracodawcy są niewygodne lub utrudniają bądź też uniemożliwiają podejmowanie działań zamierzonych przez zakład pracy.

Z tych względów wobec naruszenia przez pracodawcę art. 8 kp Sąd II instancji uznał, że wypowiedzenie powódce umowę o pracę jest niezgodne z prawem. Wobec powyższego na podstawie art. 45 par 1 kp orzeczono o przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Niezasadne okazały się pozostałe zarzuty apelacji w zakresie naruszenia przepisów art. 25¹ ust. 2 uzz w zw. z art. 32 ust.1 pkt 1 uzz. Sąd Okręgowy w całości podziela w tym zakresie argumenty wskazane przez Sąd Najwyższy przytoczone w uzasadnieniu wyroku rozpoznającego skargę kasacyjną powódki.

W świetle powołanej przez Sąd Najwyższy uchwały SN z 30.12.2012 roku III PZP 7/12 ochrona taka przysługuje i jest skuteczna w sytuacji wywiązania się przez organizację związkową z obowiązku wynikającego z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Sama reprezentatywność takiej organizacji, która obowiązku tego nie realizuje nie czyni rozwiązania umowy o pracę z chronionym działaczem związkowym bez jej zgody wadliwym.

Ustalenie Sądu Rejonowego, iż w wyniku redukcji stanowiska powódki doszło do zmniejszenia zatrudnienia w grupie pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych trafne, co potwierdzają wykazy zatrudnionych pracowników przedłożone przez zakład pracy.

Podnoszone w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego nie zasługiwały w ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie.

Sąd I instancji prawidłowo przyjął, iż u strony pozwanej doszło do likwidacji konkretnego etatu. Wybór etatu przewidzianego do likwidacji i celowość tej likwidacji pozostają poza oceną sądu pracy. Wprawdzie wybór konkretnego etatu wiąże się w sytuacji, gdy jest to etat jednostkowy, z wyborem również konkretnej osoby,

to jednak nie oznacza to rozszerzenia kognicji sądu na badanie czy wybór przez pracodawcę tego konkretnego etatu do likwidacji jest trafny i uzasadniony. Sąd pracy upoważniony jest do oceny trafności doboru pracownika do zwolnienia jedynie w sytuacji kiedy likwidowany jest jeden z przynajmniej dwóch etatów o takim samym zakresie obowiązków. Taka sytuacja natomiast w rozpoznawanej sprawie nie miała miejsca. Tym samym powódka nie może w sposób skuteczny zarzucać, iż to nie ona a inny pracownik powinien podlegać zwolnieniu. Tym samym również strona pozwana nie była zobowiązana do wskazania kryterium doboru pracownika do zwolnienia. Przekazanie natomiast czynności przypisanych do likwidowanego etatu, w sytuacji gdy w dalszym ciągu muszą one być wykonywane, innemu pracownikowi lub pracownikom jest naturalną konsekwencją podjętej decyzji. W sytuacji kiedy dotychczasowe obowiązki przypisane dotychczas kilku osobom wykonywane będą u pracodawcy przez zmniejszony zespół pracowników brak jest podstaw do zarzucenia, że likwidacja etatu jest pozorna, a tak określona przyczyna rozwiązania umowy o pracę nieprawdziwa. Apelacja pomija zaś istotną w sprawie kwestię, iż osoba zatrudniona na zastępstwo na stanowisku sekretarza szkoły świadczy pracę pod nieobecność dotychczas wykonującej te obowiązki M. D.. Zatrudniając ją strona pozwana nie otworzyła drugiego etatu sekretarza szkoły. Obowiązki sekretarza szkoły wykonuje zaś cały czas tylko jedna osoba. Po likwidacji natomiast stanowiska powódki do zakresu jej czynności doszło prowadzenie spraw kadrowych.

Powyższe rozważania, w związku ze wskazanym wyżej naruszeniem przez zakład pracy art. 8 kp, mają charakter uboczny. Ustalenie bowiem naruszenia art. 8 kp daje podstawę do uznania, że wypowiedzenie naruszało przepisy prawa pracy i stanowiło podstawę do przywrócenia powódki do pracy.

Sąd Okręgowy nie uznał za zasadny wniosku strony pozwanej zgłoszonego podczas rozprawy apelacyjnej w dniu 26 listopada 2015 rok a wskazującego na brak możliwości rozstrzygnięcia o przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w sytuacji, w jakiej doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki. Ugruntowane już w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że jeżeli rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem następuje z zachowaniem zwykłego trybu wypowiedzenia, a nie w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, to nie ma podstaw do uznania, aby żądanie pracownika przywrócenia do pracy stanowiło nadużycie jego prawa podmiotowego. Zastosowanie konstrukcji sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa stanowi wyjątek od nadrzędnej reguły wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych i wymaga wykazania, na czym ta sprzeczność z zasadami współżycia społecznego polega. Powołanie się przez pracodawcę na art. 8 k.p. ze wskazaniem, że pracownik nadużywa swego prawa podmiotowego, domagając się przywrócenia do pracy może zaś nastąpić tylko w sytuacji w jakiej domaga się on przywrócenia do pracy pomimo naruszenia i to w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, stanowiących podstawę rozwiązania stosunku pracy. Takie sytuacje w sprawie niniejszej nie miały miejsca, bowiem przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pozwanej. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dn. 14 października 2014r. w sprawie II PK 293/13.

Faktyczna likwidacja stanowiska pracy powódki nie sprzeciwia się reaktywacji stosunku pracy powódki. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 kwietnia 2003 roku I PK 154/02 wyraził pogląd, że likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka nie stanowi przeszkody do przywrócenia do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy z naruszeniem prawa. Stanowisko takie zostało następnie potwierdzone w wyroku Sądu Najwyższego w sprawie II PK 295/ 11 z dnia 19 marca 2012 roku.

Zatem mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Podstawę rozstrzygnięcia stanowił artykuł 386 § 1 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego wydano na podstawie art. 98 k.p.c. uwzględniając koszty zastępstwa poniesione przed sądem pierwszej i drugiej instancji oraz przed Sądem Najwyższym. W oparciu o treść przepisu artykuł ust. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w związku z art. 98 k.p.c. rozstrzygnięto o nieuiszczonej w sprawie opłacie sądowej, od której powódka była zwolniona, a którą obowiązek miała uiścić strona pozwana jako przegrywająca sprawę.