

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem w sprawie XP 470/16 z dnia 14 czerwca 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –wypowiedzenie stosunku pracy; Ś. w Ł. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądza od Zespołu Szkół i (...) w Z. na rzecz T. J. (1) kwotę 10.912,59 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy, oddalając powództwo w pozostałej części. Zasądził od Zespołu Szkół i (...) w Z. na rzecz T. J. (1) kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu

(pkt III), nakazał pobrać od Zespołu Szkół i (...) w Z. rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 545 zł., tytułem kosztów sądowych (pkt IV). Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.637,53 złotych.

Powyższe orzeczenie, Sąd Rejonowy wydał, w oparciu o następujący stan faktyczny:

powód T. J. (1) był pracownikiem (...)w Z. od dnia 1 grudnia 1998 roku, zatrudnionym na stanowisku nauczyciela.

Od dnia 1 października 2002 roku powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z nauczycielem mianowanym.

W dniu 1 września 2006 roku stosunek pracy z powodem nawiązany na podstawie umowy o pracę przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Powód zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 27 września 2013 roku powód otrzymał propozycję ograniczenia zatrudnienia do wymiaru 14/15 w okresie od 1 października 2013 roku do 30 września 2014 roku, w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie ilości grup w szkole, co uniemożliwiało dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze zajęć. Powód przyjął tę propozycję.

Na mocy uchwały nr XLV/844/14 Sejmiku Województwa (...) z dnia 31 marca 2014 roku powołany został z dniem 1 lipca 2014 roku Zespół Szkół i (...) w Z., w którego skład wchodziły (...) w Z., Wojewódzki Ośrodek (...) w Z. i (...)w Z..

W Zespole były 3 odrębne placówki: Kolegium Nauczycielskie – gdzie pensum wynosiło 15 godzin, kształcenie rozpoczynało się 1 października; Szkoła Policealna – pensum wynosiło 18 godzin w trybie stacjonarnym i 20 godzin w trybie zaocznym; (...) pensum w wymiarze 35 godzin. Kolegium i Szkoła były placówkami feryjnymi, (...) to placówka nieferyjna. Nauczyciele w (...) nie prowadzili zajęć ze słuchaczami – to była inna forma pracy niż w pozostałych placówkach.

W chwili powstania (...), zatrudniono w niej nową kadre – pozostali nauczyciele pracujący dotychczas w (...) czy w (...)nie posiadali odpowiednich kwalifikacji, aby uczyć w Szkole.

Od dnia 21 maja 2015 roku powód był członkiem (...) Organizacji Związku Zawodowego (...) i na mocy uchwały nr 325/2015 został wskazany jako przedstawiciel Związku w Zespole Szkół i (...) w Z.. (...) Organizacja (...) upoważniła T. J. do wykonywania w zakładzie pracy określonych czynności z jej ramienia. (...) Organizacja (...) poinformowała również pracodawcę powoda, iż T. J. objęty jest ochroną zatrudnienia w okresie od 21 maja 2015 roku do 4 kwietnia 2016 roku.

Pismem z dnia 7 kwietnia 2016 roku pracodawca powoda został poinformowany przez (...) Organizację Związku Zawodowego (...) o objęciu powoda ochroną w okresie od 31 marca 2016 roku do 19 czerwca 2018 roku.

Powód wykonywał obowiązki związane z jego funkcją związkową, np. brał udział w posiedzeniach komisji socjalnej.

W kwietniu 2015 roku powód złożył wniosek o udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze jednego roku. Urlop został mu udzielony od dnia 1 października 2014 roku do dnia 30 września 2015 roku.

W dniu 15 września 2014 roku powód oświadczył, iż rezygnuje z udzielonego mu urlopu dla poratowania zdrowia.

Orzeczeniem lekarskim z dnia 9 kwietnia 2015 roku stwierdzone zostało, iż powód wymaga udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia, w okresie od 1 września 2015 roku do 31 sierpnia 2016 roku.

Dyrektor Zespołu Szkół i (...) w Z., wyraził zgodę na urlop dla poratowania zdrowia, w okresie od 1 do 30 września 2015 roku. Przyczyną tego była planowana likwidacja Kolegium Nauczycielskiego z dniem 1 października 2016 roku. W związku z powyższym, niemożliwe było zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze godzin, w roku szkolnym 2015/2016, oraz zapewnienie powodowi pełnego etatu, po zakończeniu urlopu.

T. J. złożył pozew o udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia – pracodawca zmienił swoje stanowisko i powództwo zostało cofnięte. Pismem z dnia 18 czerwca 2015 roku, Dyrektor Zespołu, cofnęła decyzję o odmowie udzielenia powodowi urlopu dla poratowania zdrowia i udzieliła mu tego urlopu w okresie od 1 września 2015 roku do 31 sierpnia 2016 roku.

Pismem z dnia 10 czerwca 2016 roku, otrzymanym przez powoda w dniu 4 lipca 2016 roku, pracodawca rozwiązał na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy Karta Nauczyciela, stosunek pracy, łączący go z T. J., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 września 2016 roku. Przyczyną oświadczenia pracodawcy, była likwidacja Kolegium Nauczycielskiego w Z..

Część nauczycieli, pracująca wcześniej, w (...)pracowała w (...) S. S., nauczyciel wychowania fizycznego i socjologii (wymiar połowa pensum – poz. 34 wykazu), C. M. – plastyka, E. B., B. M., A. R., E. W., D. C., P. K., R. P., M. W..

Pracownicy, pracujący, po rozwiązaniu (...), w(...)to: A. J., M. O., J. S., B. S. – księgowa, Ż. S. – kierownik administracji.

Oprócz 2 osób, wszyscy nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania na czas nieokreślony, w Kolegium, dostali wypowiedzenia.

Jedna z osób, które nie otrzymały wypowiedzenia, nie mogła być zwolniona, ponieważ przedstawiła zwolnienie lekarskie w związku z ciążą – A. C. (1). Druga z tych osób, była pracownikiem biblioteki – K. M. ; bibliotekę przeniesiono do Szkoły Policealnej.

Dyrektor Zespołu – wcześniej Dyrektor Kolegium Nauczycielskiego, jest zatrudniona na podstawie mianowania na czas nieokreślony, swoje godziny dydaktyczne realizuje w (...).

Nauczyciele, z którymi rozwiązano umowy o pracę, a którzy otrzymywali propozycje angażu w innej z placówek, należących do Zespołu Szkół, podpisywali nowe umowy o pracę, i zaproponowano im nowe warunki pracy. Nauczyciele zostali zatrudnieni, na podstawie umów o pracę, zawartych na czas określony.

Nikt z nauczycieli, zatrudnionych w (...) czy w(...), nie został zatrudniony przez mianowanie na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, wyjątkami były Dyrektor, nauczycielka będąca na urlopie macierzyńskim – A. C. (1) oraz bibliotekarz – K. M..

Nauczyciele pracujący w Kolegium mieli również godziny w (...) czy w (...), przed likwidacją Kolegium zatrudnieni w nim nauczyciele prowadzili zajęcia w innych jednostkach należących do Zespołu Szkół.

Powód całość godzin miał tylko w Kolegium.

Powód ukończył studia z informatyki w administracji – w podstawie programowej nie ma takiego przedmiotu żadnej z placówek; edukację w zakresie przedsiębiorczości – jest taki przedmiot w (...), ale powód ukończył studia dla

nauczycieli, zaś słuchaczami są osoby, które nie będą nauczycielami; powód ukończył również studia „mechanizmy funkcjonowania strefy Euro” – nie ma odpowiednika w programie nauczania; a także studia z zakresu rachunkowości finansów i księgowości – nie może jednak nauczać tego przedmiotu ponieważ szkoła musi mieć kadre wywodzącą się z branży zawodowej. Ponadto powód ukończył studia z doradztwa zawodowego i andragogiki oraz edukacji w zakresie przedsiębiorczości dla nauczycieli – jednakże nie odpowiada to wymaganiom kadry jaką kształci Zespół w szkole policealnej; powód skończył również studia z zakresu nauczania geografii – w (...) jest zatrudniona osoba z podstawowym wykształceniem w tym kierunku; nie znajdują zastosowania w szkole również studia z zakresu nauczania informatyki czy z przysposobienia obronnego ukończone przez powoda.

Z dniem 30 września 2016 roku (...) zostało zlikwidowane.

Z chwilą likwidacji (...) w Z. nie doszło do zwiększenia liczby godzin dydaktycznych realizowanych w (...) i w (...).

Wygaszanie Kolegium było procesem trwającym 3 lata – w tym czasie dochodziło do redukcji zatrudnienia – średnio o 20 osób co roku. Na dzień 1 września 2014 roku w Zespole było zatrudnionych 78 nauczycieli, w dniu 1 października 2016 roku było to 42 nauczycieli.

Nauczyciele Kolegium wiedzieli o wygaszaniu tej placówki – nie prowadzono naboru słuchaczy na nowe roczniki.

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent wynosiło 3.637,53zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy zasądził od Zespołu Szkół i (...) w Z. na rzecz T. J. (1) kwotę 10.912,59 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy, oddalając powództwo w pozostałej części. Zasądził od Zespołu Szkół i (...) w Z. na rzecz T. J. (1) kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III) nakazał pobrać od Zespołu Szkół i (...) w Z. rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 545 zł tytułem kosztów sądowych (pkt IV). Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.637,53 złotych.

Podstawę rozstrzygnięcia, w niniejszej sprawie, stanowią, obok Kodeksu pracy, przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (dalej KN) (Dz. U. z 2014 roku poz. 191). Ponadto zastosowanie znajdują, uregulowania ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiającego dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć dyrektor szkoły rozwiązuje stosunek pracy z tym nauczycielem lub, na wniosek tego nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

W związku z tym, iż Karta Nauczyciela nie zawiera innych regulacji, w zakresie sposobu, trybu i formy rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, zastosowanie, w tym zakresie znajdują przepisy Kodeksu pracy – na podstawie odesłania z art. 91c KN. Powyższe, wynika z treści przytoczonych przepisów, a potwierdzone zostało poglądami orzecznictwa wyrażonymi np. w wyroku SN z dnia 17 marca 2016 roku w sprawie III PK 80/15 (Legalis 1446731), gdzie SN stwierdził, iż określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 191 ze zm.) oraz treści tej czynności prawnej jest „sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela” w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, że w tym przedmiocie, ma zastosowanie art. 30 § 3 KP oraz art. 30 § 4 i 5 KP, co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, podyktowane okolicznościami, wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy, musi określać przyczynę wypowiedzenia, oraz zawierać pouczenie o, przysługującym nauczycielowi, prawie odwołania do sądu pracy.

Sąd I instancji powołał przepisy art. 30 §3, §4, §5 k.p., dotyczące ustawowych wymogów rozwiązania umowy o pracę, i prawidłowego powiadomienia o zaskarżeniu.

Sąd I instancji powołał przepis art. 45 §1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu – stosownie do żądania pracownika.

W przedmiotowej sprawie, okolicznością pozostającą poza sporem, była likwidacja Kolegium Nauczycielskiego w Z.. W 2013 roku nauczyciele, pracujący w tej placówce, mieli wiedzę, iż nie będzie naboru nowych kandydatów do Kolegium, w związku z jego wygaszaniem. Sąd ustalił również, iż od września 2014 roku dochodziło do systematycznego ograniczania zatrudniania – wiązało się to z rozwiązywaniem umów o pracę z nauczycielami oraz z propozycjami ograniczania etatów nauczycieli nadal pracujących. Wszyscy pracownicy Zespołu mieli świadomość, iż powyższe sytuacje, spowodowane były, zaplanowaną wcześniej, likwidacją Kolegium Nauczycielskiego w Z. z dniem 30 września 2016 roku.

Powód, w toku postępowania, podnosił, iż nieprawdą jest, że wszyscy nauczyciele zostali zwolnieni z Kolegium albo, że zmieniła się podstawa ich zatrudnienia. Sąd ustalił, iż rzeczywiście sytuacja taka miała miejsce, jednakże dotyczyło to dwóch osób. Pierwsza z nich, A. C. (1), w trakcie zmian organizacyjnych przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, a później na urlopie macierzyńskim i wychowawczym. Nieobecność ta była usprawiedliwiona i Dyrekcja nie miała możliwości złożenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z uwagi na ochronę szczególną. Druga z osób – była zatrudniona w bibliotece, którą przeniesiono w struktury Szkoły Policealnej.

Nie można, w całym obrazie sytuacji, zapominać o realnych możliwościach zapewnienia T. J. pensum lub jego części, w innej placówce należącej do Zespołu – tak jak miało to miejsce w przypadku A. C.. Jednocześnie wskazać należy, iż pomimo tego, że placówki (...), (...), wchodziły w skład jednego Zespołu Szkół i (...) w Z., to każda z nich, zachowywała swoją odrębność, przede wszystkim organizacyjną. Każda z tych placówek, realizowała inne zadania. Potwierdzeniem tego jest fakt, że (...) to placówka nieferyjna, zaś pozostałe dwie były placówkami feryjnymi, a ponadto kiedy utworzono (...), to zatrudniono do niej zupełnie nową kadrę, ponieważ dotychczasowa nie posiadała odpowiednich uprawnień. W związku z tym, w ocenie Sądu na Zespół należy patrzeć jak na pewną całość organizacyjną, ale z rozróżnieniem i podkreśleniem odrębności i szczególnych cech każdej z placówek, do niego należących.

Sąd I instancji podniósł, że art. 20 ust. 1 pkt. 1 Karta Nauczyciela, przewiduje ściśle określone okoliczności, które umożliwiają rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy, którymi są: częściowa likwidacja szkoły albo zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Okoliczności, ujawnione w przedmiotowej sprawie, bezspornie wskazują na to, iż doszło do faktycznej likwidacji (...) w Z.. Powołana placówka nie istnieje od 1 października 2016 roku. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu stosunku pracy powoda jest więc prawdziwa, a obecnie brak jest możliwości przywrócenia powoda na poprzednich warunkach pracy i płacy, skoro do likwidacji jednostki, wchodzącej w skład, pozwanego pracodawcy, naprawę doszło.

Strona pozwana pozbawiła powoda zatrudnienia, nie licząc się jednak z ochroną szczególną jego stosunku pracy. Decyzja ta była formalnie bezprawna i podjęta arbitralnie, skoro – jak wynika z zeznań dyrektora strony pozwanej – w przypadku A. C. (1) do rozwiązania nie doszło, właśnie, ze względu na ochronę trwałości stosunku pracy. Powodowi przysługiwała taka sama ochrona i pracodawca nie miał prawa objąć tego pracownika wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, samowolnie określając, w jakich przypadkach ochronę respektuje, a w jakich nie. Skoro nie doszło do likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ kp – jak wyżej wykazano, to ochrona szczególna nie była uchylona i bezwzględnie obowiązywała. Likwidacja zakładu pracy (pracodawcy), w rozumieniu tego przepisu, nie nastąpiła – pracodawcą powoda był, bowiem, Zespół Szkół – w rozumieniu art. 3 kp, i jako, właśnie, pracodawca, posiadający legitymację bierną, występował w procesie. Przepis dotyczy, zaś, całkowitej i faktycznej

likwidacji pracodawcy, jako całości, kiedy, z przyczyn obiektywnych, nie ma możliwości kontynuowania zatrudnienia kogokolwiek.

Sąd zważył, iż w przypadku powoda doszło do sytuacji rozwiązania umowy o pracę z działaczem związkowym, podlegającym ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1881).

Wskazany przepis stanowi, iż pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy; 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1, z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Treść w/w jednostki normatywnej, stanowi konsekwencję przyjęcia, przez Polskę zasad sformułowanych w art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr (...), dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, podpisanej w G. w dniu 23 czerwca 1971 roku (Dz. U. z 1977 roku, nr 39, poz. 178 z późn. zm.). Artykuł ten przewiduje bowiem, iż przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie będą korzystali ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

Okolicznością, nie stanowiącą elementu spornego, w niniejszej sprawie, był fakt przynależności powoda do związku zawodowego, pełnienie przez niego w spornym okresie funkcji przedstawiciela Związku w Zespole Szkół i (...) w Z. oraz upoważnienia T. J. przez (...) Organizacja (...) do wykonywania w zakładzie pracy określonych czynności z jej ramienia oraz objęcie go z tego tytułu ochroną szczególną, której zasady ogólne, przytoczono powyżej obowiązującej w okresie od 21 maja 2015 roku do dnia 19 czerwca 2018 roku.

Ochrona przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, dotyczy wszelkich, wymienionych, w tym przepisie, okoliczności, związanych ze stosunkiem pracy działacza związkowego. Zatem pracodawca, bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę, nie tylko za wypowiedzeniem, ale również bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Powyższe wynika wprost ze stanowiska judykatury, gdzie stwierdzono, iż funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 roku o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Przepis art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 roku o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań, objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 roku o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2016 roku w sprawie I PK 227/15, LEX 2135803; wyrok SN z dnia 28 czerwca 2016 roku w sprawie II PK 155/15, LEX 2112310).

W związku z powyższym Sąd uznał, iż doszło do formalnego naruszenia ochrony, jednak uwzględnienie roszczenia o przywrócenie powoda do pracy jest obecnie niemożliwe. Jednostka, w której powód świadczył pracę i w której miał zapewnione pensum nie istnieje. Uwzględnienie roszczenia sformułowanego w pozwie stałoby w sprzeczności z obowiązującym porządkiem prawnym. Jednakże rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z T. J. obarczone jest wadą formalną w postaci braku zgody na dokonanie tej czynności ze strony odpowiedniej organizacji związkowej.

Dlatego też na podstawie dyspozycji art. 477¹ k.p.c. Sąd, uznając za niemożliwe do wykonania roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy, zasądził na jego rzecz odszkodowanie zgodnie z normą zawartą w art. 45 §1 w zw. z § 2 k.p. i art. 47¹ k.p.

O kosztach procesu Sąd orzekł, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k. p. c., ustalając, iż powód wygrał proces, co do zasady. Koszty procesu, poniesione w niniejszej sprawie, stanowiło wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w kwocie 360 zł zgodnie z § 9 ust.1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów (Dz.U. z dnia 2015.11.05).

O kosztach sądowych, w postaci nieuiszczonej, przez powoda opłaty od pozwu, Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Powyższe orzeczenie zaskarżyły obie strony.

Pełnomocnik strony powodowej zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, w zakresie punktu II, to jest w części oddalającej powództwo o przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Powyższemu wyrokowi na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zarzucił - naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest art. 477¹ k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, wyrażające się w zasądzeniu na rzecz powoda roszczenia alternatywnego o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy, mimo, że brak okoliczności, świadczących o niezasadności roszczenia o przywrócenie do pracy, w szczególności brak sprzeczności tego żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie, w ustaleniach faktycznych: okoliczności podanych przez powoda w toku przesłuchania w charakterze strony, a niekwestionowanych przez pozwanego, o doświadczeniu w szkoleniu nauczycieli i osiągnięciach Pana J. jako nauczyciela przedmiotu podstawy przedsiębiorczości, nadto - faktu prowadzenia zajęć w Profesjonalnej Szkole Policealnej Kwalifikacji Zawodowych dla Dorosłych przez Panie B. S., księgową pozwanego i Ż. S., kierownika administracyjnego, realizowane przez obie Panie ponad zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu na stanowiskach biurowych, a w przypadku drugiej z nich - bez przygotowania pedagogicznego. Apelujący – zarzucił także : naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w ocenie roszczenia powoda o przywrócenie do pracy za sprzeczne z porządkiem prawnym i w konsekwencji naruszenie przepisu art. 45 § 3 k.p. i 477¹ k.p.c. przez uwzględnienie roszczenia alternatywnego o zapłatę odszkodowania mimo zakazu ustawowego. Wniósł o: zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy, na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Ponadto, na podstawie art. 382 k.p.c., wniósł o przeprowadzenie dowodu, z załączonych do apelacji, dokumentów w postaci kopii dwóch dyplomów, sześciu podziękowań za przeprowadzenie warsztatów metodycznych i jednego zaświadczenia - na okoliczność posiadanych przez powoda odpowiednich kwalifikacji do podjęcia zatrudnienia w innych jednostkach organizacyjnych pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Pełnomocnik pozwanego zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, w części, tj. w zakresie pkt I, III, IV i V wyroku i na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucił obrazę przepisów prawa procesowego, mającą istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, a to: 1. art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie, skutkującego dowolną a nie swobodną oceną dowodów, wbrew zasadom doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania polegającą na bezzasadnym zaniechaniu przyjęcia przez Sąd I instancji, że działania powoda zmierzały do uniemożliwienia spodziewanego rozwiązania z nim umowy o pracę **w** związku z likwidacją (...)w Z., w sytuacji gdy powód miał wiedzę o dacie likwidacji Kolegium, procesie wygaszania działalności Kolegium poprzez redukcję zatrudnienia, a co za tym

idzie powód miał wiedzę, 2. naruszenie przepisów prawa materialnego, które miały wpływ na wynik sprawy, tj. a) art. 32 ustawy o związkach zawodowych - poprzez jego błędną wykładnię polegającą na bezzasadnym uznaniu, iż powód objęty był szczególną ochroną, w sytuacji gdy w dacie podjęcia decyzji o likwidacji kolegów nauczycielskich, w tym (...) w Z., (tj. dacie wejścia w życie przepisów ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2014 r., poz. 1198) powód nie był objęty ochroną, albowiem ochroną został objęty dopiero z dniem 21 maja 2015 r., b) art. 41⁽¹⁾ k.p. w zw. z art. 14 ust. 2 ustawy - Karta Nauczyciela - poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że nie doszło do likwidacji pracodawcy, w sytuacji gdy (...) w Z., w którym pierwotnie był zatrudniony powód zostało zlikwidowane, a zespół szkół jest jedynie organizacyjnym połączeniem różnych typów szkół lub placówek (vide: art. 62 powołanej ustawy), a co za tym idzie to zmiany organizacyjne w placówce, w której pracę świadczy nauczyciel powinny determinować stosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W takim wypadku ocena wszelkich zmian mających wpływ na stosunek pracy powinna być odnoszona właśnie do tej placówki, w której pracę wykonywał określony nauczyciel, a więc w odniesieniu do Kolegium Nauczycielskiego w Z., nie zaś do całej jednostki, c) art. 8 k.p. - poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji błędne zaniechanie przez Sąd I instancji uznania zachowania powoda, polegającego na zwróceniu się do związków zawodowych o szczególną ochronę ze świadomością, że pracodawca będzie zmierzał do wypowiedzenia stosunku pracy w związku z likwidacją Kolegium Nauczycielskiego w Z. za nadużycie prawa. d) art. 79 ust. 1 ustawy o systemie oświaty w zw. z art. 11 ust. 1 ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych w zw. z art. 8 k.p. i 5 k.c. - poprzez ich niezastosowanie i pominięcie przez Sąd I instancji okoliczności, że dalsze zatrudnianie powoda, pomimo braku możliwości powierzenia mu prowadzenia zajęć w pełnym wymiarze czasu pracy, prowadziłyby do naruszenia dyscypliny finansów publicznych przez Dyrektora Zespołu Szkół i (...) w Z..

Wniósł o: zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w całości, i zasądzenie, od powoda na rzecz pozwanego, kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje według norm prawem przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 22 lutego 2018 roku pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej oraz o kosztów zastępstwa procesowego. Pełnomocnika pozwanego wniósł o oddalenie apelacji strony powodowej i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

o tym, że jego stosunek pracy, niewątpliwie, ulegnie rozwiązaniu.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi zważył co następuje.

Obie apelacje nie są zasadne.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie, zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela, również, wywody prawne, zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w przedmiotowej sprawie, okolicznością pozostającą poza sporem, była likwidacja (...) w Z.. W 2013 roku nauczyciele, pracujący w tej placówce, mieli wiedzę, iż nie będzie naboru nowych kandydatów do Kolegium, w związku z jego wygaszaniem. Sąd ustalił również, iż od września 2014 roku dochodziło do systematycznego ograniczania zatrudniania – wiązało się to z rozwiązywaniem umów o pracę z nauczycielami oraz z propozycjami ograniczania etatów nauczycieli nadal pracujących. Wszyscy pracownicy Zespołu mieli świadomość, iż powyższe sytuacje spowodowane były zaplanowaną wcześniej likwidacją Kolegium Nauczycielskiego w Z. z dniem 30 września 2016 roku. Choć nie wszyscy nauczyciele zostali zwolnieni z Kolegium. Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż dotyczyło to dwóch osób. Pierwsza z nich, A. C. (1), w trakcie zmian organizacyjnych przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, a później na urlopie macierzyńskim i wychowawczym. Nieobecność ta była

usprawiedliwiona i Dyrekcja nie miała możliwości złożenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z uwagi na ochronę szczególną. Druga z osób – była zatrudniona w bibliotece, którą przeniesiono w struktury Szkoły Policealnej.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia, podniesionego w apelacjach obu stron, zarzutu naruszenia, przez Sąd I instancji, prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Obie strony, podniosły w apelacjach zarzut – naruszenia art. 233 k.p.c: strona powodowa - poprzez pominięcie, w ustaleniach faktycznych: okoliczności, podanych przez powoda i niekwestionowanych przez pozwanego, o doświadczeniu w szkoleniu nauczycieli i osiągnięciach powoda jako nauczyciela przedmiotu podstawy przedsiębiorczości, nadto - faktu prowadzenia zajęć w Profesjonalnej Szkole Policealnej Kwalifikacji Zawodowych dla Dorosłych przez B. S., księgową pozwanego i Ż. S., kierownika administracyjnego, realizowane przez obie Panie ponad zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu na stanowiskach biurowych,

A strona pozwana podniosła , w tym zakresie: brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie, skutkującego dowolną a nie swobodną oceną dowodów, wbrew zasadom doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania polegającą na bezzasadnym zaniechaniu przyjęcia przez Sąd I instancji, że działania powoda zmierzały do uniemożliwienia spodziewanego rozwiązania z nim umowy o pracę **u** związku z likwidacją Kolegium Nauczycielskiego w Z.,

W ocenie Sądu Okręgowego , taka sytuacja – **mogłaby** - mieć miejsce, tylko w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 roku II CK 177/02). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 roku IV CKN 970/00, opubl: L., wyrok SN z 27 września 2002 roku II CKN 817/00 opubl: L.).

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy, ocena, zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelujących – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak osobowych źródeł dowodowych . Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich powodów odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów, przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności, towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd, w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny, rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i, ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c., wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego, wymaga dla swej skuteczności, konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji, w zakresie oceny poszczególnych dowodów, na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty obu skarżących stron, sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów, dokonaną przez ten Sąd, i jako takie, nie mogą się ostać. Obie, apelujące strony, przeciwstawiają, bowiem, ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienne ocena, zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez pełnomocnika powoda i pełnomocnika pozwanego, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Stwierdzić więc trzeba, że obie, apelujące strony, nie wykazały, aby Sąd I instancji, naruszył tak rozumiany art. 233 k.p.c. Strona powodowa i strona pozwana, wskazując w apelacjach, na jego naruszenie, nie przedstawiły, merytorycznie ważkich, argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez sąd I instancji, ustalenia, ani nie wskazały na istotne niespójności, w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, racjonalnego wnioskowania czy doświadczenia życiowego.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego.

Nie sposób zgodzić się także z twierdzeniem obu apelujących stron, że, w niniejszej sprawie, winna mieć zastosowanie norma prawna wyrażona w art. 8 k.p. stanowiąca o tym, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Zauważyć należy, że oddalenie, na podstawie art. 8 k.p., roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo (art. 32 ust. 1 ZwZawU) może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa (wyr. SN z 6 kwietnia 2006 roku, III PK 12/06, OSNP 2007, Nr 7–8, poz. 90, teza pierwsza). Ujawnione natomiast w niniejszej sprawie okoliczności - jak słusznie uznał Sąd Rejonowy - nie stanowią podstawy dostatecznie uzasadniającej skorzystanie z przedmiotowej regulacji prawnej o charakterze wyjątkowym.

Przede wszystkim, zdaniem Sądu Okręgowego, ochrona szczególna działacza związkowego nie ma charakteru bezwzględneho. (vide: wyrok Sadu najwyzszego z dnia 14.05.2017r.II PK 217/13, wyrok SN z dnia 19.04.2017r. I PK 221/16, wyrok SN z dnia 13.10.2016r. II PK 214/15)

Zdaniem Sądu Okręgowego, powód, żądając uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy, a w razie upływu terminu wypowiedzenia – o przywrócenia do pracy, nie nadużył ochrony związkowej. Nadużyciem byłoby, gdyby powód wiedząc, że zostanie z nim rozwiązana umowa o pracę i tuż przed formalnym wręczeniem wypowiedzenia, został członkiem związków zawodowych. Tak też w wyroku z dnia 22 grudnia 1998 roku (I PKN 509/98, (...) 2000, Nr 4, poz. 133) Sąd Najwyższy wskazał, że pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wybór pracownika do zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej wyłącznie w celu obrony przed dokonaniem już wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 8 KP). Z kolei w wyroku z dnia 27 lutego 1997 roku (I PKN 17/97, opubl: OSN Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 1997, Nr 21,

poz. 416) Sąd Najwyższy podniósł, że utworzenie związku zawodowego w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pracowników, którzy wskutek restrukturyzacji pracodawcy otrzymali wypowiedzenie umów o pracę jest nadużyciem wolności związkowej i prowadzi do oceny, że roszczenie pracownika żądającego przywrócenia do pracy, który w ten sposób uzyskał szczególną ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie podlega ochronie. Oznacza to, że np. wybór pracownika do pełnienia funkcji związkowej, nawet w okresie biegnącego wypowiedzenia umowy o pracę, nie przesądza sam przez się o sprzeczności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa jego żądania przywrócenia do pracy, w przypadku naruszenia przez pracodawcę art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Sprzeczność taka wystąpi bowiem dopiero wówczas, gdy, z okoliczności podjęcia takich działań, wynika jasno, że ich głównym celem, nie jest ochrona interesu zbiorowego pracowników, lecz ochrona indywidualnego interesu chronionej w ten sposób osoby. Uznać zatem należy, iż w sytuacji powoda nie zaistniała sytuacja, która mogłaby świadczyć o poszukiwaniu ochrony, poprzez przynależność do związków zawodowych, przed zwolnieniem z pracy. A podjęcie takich tylko działań mogłoby zostać ocenione nagannie. Natomiast w niniejszej sprawie powód był objęty ochroną stosunku pracy od dnia 21 maja 2016r., będąc członkiem (...) Organizacji Związku Zawodowego (...) i na mocy uchwały nr 325/2015 został wskazany jako przedstawiciel Związku zawodowego w Zespole Szkół i (...) w Z. .

Ponadto bezsprzecznym jest, iż pozwany przed złożonym oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zwrócił się do związków zawodowych o wyrażenie zgody na takie rozwiązanie stosunku pracy. W orzecznictwie zaś podkreśla się, że na wskazaną normę prawną, nie może powoływać się strona stosunku pracy, która lekceważy i narusza zasady współzycia społecznego (wyr. SN z 6 marca 1998 roku, I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615). Nie może zatem pozwany powoływać się na wskazaną klauzulę generalną, skoro sam nie postępuje zgodnie z zasadami współzycia społecznego i w sposób bezprawny lekceważy normy prawne gwarantujące pracownikowi ochronę jego stosunku pracy przed rozwiązaniem. W tych okolicznościach nie było możliwe zastosowanie przez Sąd Rejonowy – zgodnie z żądaniem odwołującego – wskazanej regulacji prawnej i oddalenie powództwa w oparciu o klauzulę generalną zasad współzycia społecznego.

Prawidłowo, Sąd I Instancji ustalił, że strona pozwana pozbawiła powoda zatrudnienia, nie licząc się jednak z ochroną szczególną jego stosunku pracy. Decyzja ta była formalnie bezprawna i podjęta arbitralnie, skoro, co także – Sąd I instancji prawidłowo ustalił i logicznie implikował – w przypadku A. C. (1), do rozwiązania nie doszło, właśnie, ze względu na ochronę trwałości stosunku pracy. Powodowi przysługiwała taka sama ochrona i pracodawca nie miał prawa objąć tego pracownika wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, samowolnie określając, w jakich przypadkach ochronę respektuje, a w jakich nie. Skoro nie doszło do likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ kp – to ochrona szczególna nie była uchylona i bezwzględnie obowiązywała. Likwidacja zakładu pracy (pracodawcy), w rozumieniu tego przepisu, nie nastąpiła – pracodawcą powoda był, bowiem, Zespół Szkół – w rozumieniu art. 3 kp, i jako, właśnie, pracodawca, posiadający legitymację bierną, występował w procesie. Przepis dotyczy, zaś, całkowitej i faktycznej likwidacji pracodawcy, jako całości, kiedy, z przyczyn obiektywnych, nie ma możliwości kontynuowania zatrudnienia kogokolwiek.

Sąd zważył, iż, w przypadku powoda, doszło do sytuacji rozwiązania umowy o pracę z działaczem związkowym, podlegającym ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1881).

Ochrona przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, dotyczy wszelkich, wymienionych, w tym przepisie, okoliczności, związanych ze stosunkiem pracy działacza związkowego. Zatem pracodawca, bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę, nie tylko za wypowiedzeniem, ale również bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W związku z powyższym Sąd uznał, iż doszło do formalnego naruszenia ochrony, jednak uwzględnienie roszczenia o przywrócenie powoda do pracy jest obecnie niemożliwe. Jednostka, w której powód świadczył pracę i w której miał zapewnione pensum nie istnieje. Uwzględnienie roszczenia sformułowanego w pozwie stałoby w sprzeczności z obowiązującym porządkiem prawnym. Jednakże rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z T. J. obarczone

jest wadą formalną w postaci braku zgody na dokonanie tej czynności ze strony odpowiedniej organizacji związkowej. Dlatego też na podstawie , prawidłowo zastosowanej, dyspozycji art. 477¹ k.p.c. Sąd, uznając za niemożliwe do wykonania roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy, zasądził na jego rzecz odszkodowanie zgodnie z normą zawartą w art. 45 §1 w zw. z § 2 k.p. i art. 47¹ kp.

Sąd Okręgowy, uzupełniając materiał dowodowy , zgromadzony w sprawie, stanowiący podstawę orzeczenia Sądu I instancji , postanowieniem z dnia 8 grudnia 2017r., zobowiązał pozwanego, za pośrednictwem pełnomocnika, do złożenia, informacji , czy ,w dacie wypowiedzenia powodowi , umowy o pracę, u pozwanego, byli zatrudnieni nauczyciele wychowania fizycznego, jeśli tak, to od kiedy, na jakiej podstawie prawnej, i w jakim wymiarze czasu pracy, czy nadal są zatrudnieni , jeśli nie - kiedy ustało zatrudnienie i na jakiej podstawie prawnej , a ponadto - zobowiązać do złożenia akt osobowych [nauczycieli wychowania fizycznego] oraz zobowiązał do złożenia akt osobowych : B. S. i Ż. S. .

Pozwany wykonał zobowiązanie, i , Sąd Okręgowy, analizując akta osobowe , załączone do akt sprawy, oprócz akt osobowych : B. S. i Ż. S., akta osobowe nauczycieli wychowania fizycznego: S. S., A. J., A. C. (1) , uznał, że nie mają wpływu na zasadność obu apelacji.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej interpretacji, wskazanych norm prawnych, a poczynione ustalenia i wysnute wnioski, są w pełni poprawne, logiczne i spójne. Z tych też względów brak jest podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku. Sąd drugiej instancji zważył, więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie, w świetle uzupełnionego materiału dowodowego, było zasadne.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje.

Na podstawie art. 100 k.p.c , uznając obie apelacje na bezzasadne, Sąd zniósł wzajemnie koszty postępowania za II instancję. Sąd miał na uwadze, w aspekcie – różnej wartości przedmiotu zaskarżenia, przedstawionej przez apelujących - treść kwestionowanego , zaskarżonego, przez obie strony, orzeczenia, oraz fakt, że pełnomocnicy obu stron, podnieśli w apelacjach, co do zasady, argumenty, związane z naruszeniem, ich zdaniem , tych samych przepisów.

Przewodnicząca Sędziowie