

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 czerwca 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt XP 470/16 z powództwa T. J. (1) przeciwko Zespołowi Szkół i (...) w Z. o przywrócenie do pracy

I. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.912,59 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy;

II. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

III. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazał pobrać od Zespołu Szkół i (...) w Z. na rzecz Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 545,00 złotych tytułem kosztów sądowych;

V. nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.637,53 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne

Powód T. J. (1) był pracownikiem Kolegium Nauczycielskiego 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 Profesjonalna Szkoła Policealna Kwalifikacji Zawodowych dla Dorosłych w Z., Wojewódzki Ośrodek (...) w Z. i Kolegium Nauczycielskie 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 Szkoły Policealnej zatrudniono w niej nową kadre – pozostali nauczyciele pracujący dotychczas w (...) czy w Kolegium Nauczycielskim 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 upływie w dniu 30 września 2016 roku. Przyczyną oświadczenia pracodawcy była likwidacja Kolegium Nauczycielskiego w Z..

Część nauczycieli pracująca wcześniej w Kolegium Nauczycielskim 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 Kolegium w Szkole Policealnej – A. J., M. O., J. S., B. S. – księgowa, Ż. S. – kierownik administracji.

Oprócz 2 osób wszyscy nauczyciele zatrudnieni przez mianowanie na czas nieokreślony z 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 to był pracownik 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 Szkole Policealnej 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 Szkole Policealnej, 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 Szkole Policealnej, 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 Kolegium Nauczycielskie zostało zlikwidowane.

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

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.

Stan faktyczny ustalono na podstawie zeznań stron i świadków, oraz powołanych dokumentów. Przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy jest prawdziwa, jednak doszło do naruszenia przepisów o ochronie szczególnej trwałości stosunku pracy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sad Rejonowy uznał iż powództwo należało uwzględnić w części.

Sąd Rejonowy wskazał, iż 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.

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 KN 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.

Art. 30 §3 k.p. stanowi, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy o pracę (§4). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§5).

Zgodnie z treścią art. 45 §1 Kodeksu pracy 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. Powód wniósł o zasądzenie odszkodowania, podnosząc, że wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny są niezasadne.

Sąd wskazał, iż 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.

W ocenie Sądu I instancji 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 (...), Szkoła Policealna i Kolegium Nauczycielskie 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 Szkołę Policealną, 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 Rejonowy wskazał, iż art. 20 ust. 1 pkt. 1 KN 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 Kolegium Nauczycielskiego 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 naprawdę 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. 41<sup>1</sup> 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. obciążone jest wadą formalną w postaci braku zgody na dokonanie tej czynności ze strony odpowiedniej organizacji związkowej. Dlatego też na podstawie dyspozycji art. 477<sup>1</sup> 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. 47<sup>1</sup> kp.

O kosztach procesu orzeczono 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 us.t 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. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Apelacje od powyższego orzeczenia wniosły obie strony postępowania.

Powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w zakresie punktu II, to jest w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest

1) art. 477<sup>1</sup> 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,

2) 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 T. J. jako nauczyciela przedmiotu podstawy przedsiębiorczości,

- 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 w przypadku drugiej z nich - bez przygotowania pedagogicznego,

II. 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 477<sup>1</sup> k.p.c. przez uwzględnienie roszczenia alternatywnego o zapłatę odszkodowania mimo zakazu ustawowego.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy; 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 niniejszej 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.

Z kolei pozwany zaskarżył powyższe rozstrzygnięcie w zakresie pkt I, III, IV i V wyroku. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Obrazę przepisów prawa procesowego, mającą istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, a to:

- 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 Kolegium Nauczycielskiego 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 o tym, że jego stosunek pracy niewątpliwie ulegnie rozwiązaniu,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, które miały wpływ na wynik sprawy, tj.

- 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 kolegiów nauczycielskich, w tym Kolegium Nauczycielskiego 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.,

-art. 41<sup>1</sup> 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 Kolegium Nauczycielskie 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,

- 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.

- 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..

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje według norm prawem przepisanych.

Wyrokiem z dnia 22 lutego 2018 r. w sprawie sygn. akt VIII Pa 226/17 Sąd Okręgowy w Łodzi VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił obie apelacje od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 czerwca 2017 roku w sprawie sygn. akt X P 470/16 znosząc wzajemnie między stronami koszty postępowania za drugą instancję.

Sąd Okręgowy nie zgodził się z zarzutami, że w sprawie powinna mieć zastosowanie norma z art. 8 k.p. doszedł do przekonania, iż pozwana pozbawiła powoda zatrudnienia nie licząc się ze szczególną ochroną jego stosunku pracy. Decyzja była „formalnie bezprawna”, gdyż pozwany nie zwrócił się do związków zawodowych o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy i została podjęta arbitralnie, skoro nie doszło do rozwiązania stosunku pracy innego pracownika ze względu na ochronę trwałości stosunku pracy. Ponadto nie doszło do likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41<sup>1</sup> k.p., zatem ochrona zatrudnienia nie była uchylona i bezwzględnie obowiązywała. Jednak w ocenie Sądu II instancji uwzględnienie roszczenia powoda o przywrócenie do pracy było niemożliwe. Jednostka, w której powód świadczył pracę i w której miał zapewnione pensum nie istnieje. Uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy stałoby w sprzeczności z obowiązującym porządkiem prawnym. Dlatego też na podstawie, prawidłowo zastosowanej, dyspozycji art. 477<sup>1</sup> k.p.c. Sąd, uznając za niemożliwe do wykonania roszczenie powoda o przywrócenie do pracy, zasądził na jego rzecz odszkodowanie zgodnie z normą zawartą art. 45 § 1 w związku z § 2 k.p. i art. 47<sup>1</sup> k.p.

Powyższe wnioski zostały wywiedzione w oparciu o uzupełniony przez Sąd Okręgowy, materiał dowodowy tj. z uwzględnieniem informacji pozwanego co do tego 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 złożonych akt osobowych nauczycieli wychowania fizycznego S. S., A. J., A. C. (1) oraz nadto B. S. i Ż. S. . Sąd Okręgowy, analizując akta osobowe, załączone do akt sprawy, oprócz akt osobowych : B. S. i Ż. S., uznał jednak że nie mają one wpływu na zasadność obu apelacji.

Skargę kasacyjną od powyższego orzeczenia w części oddalającej apelację powoda wniósł jego pełnomocnik. W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie:

I. prawa materialnego - art.. 8 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, wyrażające się:

a) w przyjętej przez Sąd dopuszczalności odejścia od zakazu statuowanego w normie z art. 45 § 3 k.p., mimo wskazania wprost, że brak jest podstaw do zastosowania art. 8 k.p. oraz że powód nie nadużył ochrony związkowej;

b) w braku wskazania, w jaki sposób roszczenie powoda o przywrócenie do pracy miałyby „stać w sprzeczności z obowiązującym porządkiem prawnym”, która to okoliczność - jako stanowiąca emanację zarzutu czynienia z prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa - wymaga od Sądu pogłębionego wywodu i wyjaśnienia motywów takiej oceny roszczenia pracownika;

II. prawa procesowego - art. 477<sup>1</sup> k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że niemożliwość uwzględnienia jednego z alternatywnych roszczeń przysługującego pracownikowi, o którym w tym przepisie mowa, w przypadku pracownika objętego ochroną szczególną trwałości stosunku pracy:



a) nie wymaga oceny roszczenia pozwu przez pryzmat klauzul generalnych określonych w art. 8 k.p., a zatem może nastąpić także w razie uznania braku zasadności zarzutu nadużycia przez pracownika prawa;

b) sprowadza się do prostego faktu likwidacji stanowiska pracy, choć wskazówki interpretacyjne płynące z orzeczeń Sądu Najwyższego, wskazują, że w takim wypadku sama likwidacja stanowiska nie stanowi automatycznie przeszkody uwzględnienia roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi II instancji i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wyrokiem z dnia 14 listopada 2019 r. w sprawie I PK 151/18 po rozpoznaniu skargi Kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 lutego 2018 r. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok w pkt 1 w części oddalającej apelację powoda oraz w punkcie 2 i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu swego stanowiska Sąd Najwyższy wskazał, iż Sąd nie wykazał podstawy prawnej negatywnej oceny roszczenia o przywrócenie do pracy.

Sąd Najwyższy podniósł, iż w sytuacji związkowej ochrony zatrudnienia powoda (art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych), nie jest możliwe stosowanie art. 45 § 2 k.p., gdyż nie pozwala na to przepis art. 45 § 3 k.p. Wyraźnie stanowi, że przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup> k.p. w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zdaniem Sądu Najwyższego, to już stanowi główny mankament podstawy rozstrzygnięcia, gdyż Sąd pominął art. 45 § 3 k.p., który stanowił punkt wyjścia w ocenie prawnej i wyznaczał pole dalszych analiz, właściwych dla treści sporu (stanowisk i zarzutów stron) na tle ustalonego stanu faktycznego. Inaczej ujmując, w sytuacji szczególnej ochrony zatrudnienia art. 45 § 2 k.p. nie może być przyjmowany jak podstawa oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenia w to miejsce odszkodowania. Byłoby to sprzeczne z jednoznaczną normą z art. 45 § 3 k.p.

Stosowania art. 45 § 2 k.p. nie legitymizuje wskazany związek z art. 477<sup>1</sup> k.p.c., gdyż jest to przepis proceduralny i dlatego nie ma samodzielnego znaczenia (zastosowania) bez oparcia w prawie materialnym. Wprawdzie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. odwołuje się do pojęcia roszczenia nieuzasadnionego, jednak nie oznacza to, że już tylko to odwołanie wyłącza art. 45 § 3 k.p. i pozwala bezpośrednio na stosowanie art. 45 § 2 k.p. Przedmiot regulacji art. 477<sup>1</sup> k.p.c. nie jest tożsamy. Chodzi wówczas o nieuzasadnione roszczenie alternatywne. Zwrot „zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione” odsyła więc do prawa materialnego, gdyż to ono decyduje o wyniku sprawy (zasadności roszczenia). Treść stosunku pracy, w tym prawa pracownika, kształtowana jest przepisami prawa materialnego a nie procesowego. Oznacza to, że prawo materialne ma znaczenie pierwszorzędne, natomiast prawo procesowe służy jedynie stosowaniu prawa materialnego. W tym przypadku ustawodawca określił treść uprawnień (roszczeń) pracownika chronionego i zakres dopuszczalnego wyjątku (art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych).

Sąd Najwyższy podkreślił, iż podstawa materialna sporu obejmowała zastosowanie art. 8 k.p. Sąd uznał, że przepis nie może być stosowany w tej sprawie. Z drugiej strony, czyli bez odwołania się do klauzul z tego przepisu, Sąd stwierdził, że uwzględnienie roszczenia przywrócenia do pracy stałoby w sprzeczności z obowiązującym porządkiem prawnym. Jest to jednak zbyt ogólne stwierdzenie, aby uznać je za podstawę rozstrzygnięcia. Nie została bowiem wyjaśniona podstawa prawna oddalenia roszczenia przywrócenia do pracy (art. 328 § 2 k.p.c. - wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa). Negatywna cena wynika zatem z tego, że roszczenia pracownicze na tle wypowiedzenia czy rozwiązania stosunku pracy są pozytywnie (nawet ściśle) unormowane przez ustawodawcę, co też

odróżnia prawo pracy od prawa cywilnego (art. 300 k.p.). Chodzi więc o to, że rozstrzygnięcie sporu nie może być podjęte bez osadzenia w przepisie prawa materialnego. Nie wystarcza odwołanie się do opisu stanu faktycznego, czyli że jednostka, w której powód świadczył pracę i w której miał zapewnione pensum już nie istnieje i dlatego przywrócenie do pracy powoda nie jest możliwe. Jest to wskazanie na sytuację faktyczną a nie ocena o charakterze prawnym.

Sąd Najwyższy wskazał, że przedmiot sprawy nie jest nowy na tle orzecznictwa. Oczywiście jak każdy jest indywidualny, jednak w wielu sprawach (choćby zauważonych w skardze) Sąd Najwyższy wskazywał, że likwidacja stanowiska czy nawet jednostki zakładu pracy nie stanowi przeszkody do wydania orzeczenia przywracającego do pracy. Wówczas chodzi o to, że wyjątek z art. 45 § 3 in fine k.p. wyraźnie zawęża zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy tylko do przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup> k.p., czyli do upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Sąd stwierdził, że nie doszło do likwidacji pracodawcy i dlatego szczególna ochrona zatrudnienia nie była uchylona i obowiązywała bezwzględnie. Skoro tak, to jest to sprzeczne z końcowym zdaniem, że uwzględnienie roszczenia powoda o przywrócenie do pracy stałoby w sprzeczności z obowiązującym porządkiem prawnym.

Sąd Najwyższy w tej sprawie ocenia zarzuty skargi, które są zasadne (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). Nie prowadzą jednak do uwzględnienia wniosku skargi o zmianę orzeczenia i przywrócenie powoda do pracy. Stosowanie prawa należy do Sądu powszechnego, który samodzielnie ustala stan faktyczny i suwerennie stosuje prawo materialne. Rozstrzygnięcie sporu przez Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>16</sup> k.p.c. nie mogłoby pomijać racji i zarzutów apelacji pozwanego, gdyż w tym trybie Sąd Najwyższy orzeka tak jak Sąd drugiej instancji, czyli nie poprzestaje tylko na apelacji i skardze powoda.

Stan prawny można uznać za nieskomplikowany, wobec regulacji art. 45 § 3 k.p. Nie oznacza to, że racje pracodawcy nigdy nie mogą być uwzględnione. Nie ulega wątpliwości, że podstawą jest wówczas art. 8 k.p., co jedynie potwierdza tezę, iż rozstrzygnięcie sporu należy do Sądu powszechnego.

Sąd Najwyższy wskazał, iż tym miejscu nie ocenia się stosowania art. 8 k.p. przez Sąd w zaskarżonym wyroku, gdyż przepis ten nie był podstawą oddalenia roszczenia przywrócenia do pracy i zarzuty skargi jedynie pośrednio odwołują się do tej regulacji (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.).

Można zatem jedynie ogólnie stwierdzić, że przy stosowaniu art. 8 k.p. na gruncie związkowej ochrony zatrudnienia dostrzega się różne rozłożenie akcentów w orzecznictwie. Zwraca się uwagę na cel (potrzebę) i zakres (uzasadnienie) tej ochrony, jako że różne są sytuacje faktyczne w indywidualnych sprawach. Sama klauzula generalna może też tłumaczyć „rozbieżność” w orzecznictwie na tle stosowania art. 8 k.p. w podobnych sprawach.

Z tych przyczyn zdaniem Sądu Najwyższego nie można dać wiążącej wykładni prawa w tym zakresie (art. 398<sup>20</sup> k.p.c.). Można jedynie potwierdzić ogólną konkluzję - zwartą zresztą w skardze in fine - że „zastosowanie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. zawsze wymaga uprzednio dokonania oceny roszczenia pod kątem klauzul generalnych zawartych w art. 8 k.p.”. Jest to jednak podstawa wyjątkowa (klauzule generalne) i dlatego przed jej stosowaniem nie powinno się pomijać tego co wynika z przepisów szczególnych prawa pozytywnego, czyli z art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 41<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 20 Karty Nauczyciela (podstawą prawną wypowiedzenia), na tle sytuacji faktycznej i prawnej związanej z likwidacją Kolegium Nauczycielskiego i powstaniem pozwanego Zespołu Szkół i (...).

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska procesowe.

***Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.***

Apelacja powoda nie jest zasadna, choć nie wszystkie podniesione w niej tezy są chybione.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 t.j.) 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 myśl art. 91c ust. 1 tej ustawy zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 45 §1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedaniu 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.

Z kolei § 2 tego przepisu stanowi, iż Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W świetle § 3 tego przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup>; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zgodnie z art. 41<sup>1</sup> § 1 kp w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Ponadto na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1881) 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.

W myśl art. 477<sup>1</sup> kpc jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić jedynie roszczenie alternatywne. Zamieszczony w art. 477[1] KPC zwrot "zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione" trzeba rozumieć w ten sposób, iż owo nieuzasadnienie wynika z art. 45 § 2, § 3 KP i art. 8 KP. Inaczej mówiąc, żądanie nieuzasadnione to takie żądanie, którego uwzględnienie jest w ocenie sądu niemożliwe, niecelowe albo sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. /I PK 91/12 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 27-11-2012/

Przepis art. 45 § 3 KP jest szczególną regulacją o prawie bezwzględny przywróceniu do pracy. To co stanowi więc o korzystaniu z prawa, nie może być jednocześnie stawiane za nadużycie. Nie można pominąć, że jest to regulacja konkretna i szczególna, co nie jest bez znaczenia w konfrontacji z klauzulą generalną z art. 8 KP, która może mieć zastosowanie nie bezpośrednio, lecz tylko poprzez art. 477[1] KPC. /II PK 97/12 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 11-09-2012/

Tym samym na co wprost wskazał Sąd Najwyższy na gruncie rozpatrywanego przypadku i którym to poglądem Sąd rozpoznający niniejszą sprawę jest związany w sytuacji związkowej ochrony zatrudnienia powoda (art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych), nie jest możliwe stosowanie art. 45 § 2 k.p., gdyż nie pozwala na to przepis art. 45 § 3 k.p. Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych

dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup>kp w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy w chwili obecnej (wobec braku złożenia skargi kasacyjnej przez stronę pozwaną) bezspornym jest, iż ochrona związkowa powodowi przysługiwała i że nie doszło do likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41<sup>1</sup>kp. Prawomocnie przesądzonym jest również, iż wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było formalnie nieprawidłowe i w związku z przysługującą mu na gruncie art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych ochroną związkową naruszało art. 45 § 1 k.p.

W świetle wywodów apelacji spornym jest natomiast czy Sąd Rejonowy prawidłowo negatywnie ocenił zasadność roszczenia powoda o przywrócenie do pracy jednocześnie przyznając roszczenie alternatywne tj. zasądzając stosowne odszkodowanie. Apelujący wywodzi, iż na gruncie rozpoznawanego przypadku Sąd nieprawidłowo zastosował art. 477<sup>1</sup>kpc i art. 45 § 3 kp bowiem mimo zakazu ustawowego i braku okoliczności świadczących o niezasadności roszczenia o przywrócenie do pracy w szczególności przy braku sprzeczności tego żądania ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, o którym mowa w art. 8 kp zasądził na rzecz powoda roszczenie alternatywne.

Odnosząc się do powyższego w pierwszej kolejności podnieść należy co słusznie podnosi apelujący i co podkreślił na gruncie rozpatrywanego przypadku także Sąd Najwyższy, iż z treści art. 45 § 3 k.p. wynika zakaz orzekania o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy w przypadku pracownika objętego szczególną ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Niekwestionowanym jest także – również przez apelującego - iż zakaz ten nie ma charakteru bezwzględny i w świetle ugruntowanego już orzecznictwa podlega ocenie w świetle klauzul generalnych – art. 8 kp tj w świetle zasad współzycia społecznego i społeczno - gospodarczego przeznaczenia prawa.

W konsekwencji gdy zgłoszone żądanie jest ocenione jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, wówczas na podstawie art. 477[1] KPC może być uwzględnione roszczenie alternatywne, mimo że pracownik nie zgłosił takiego żądania i mimo że art. 45 § 2 KP nie ma zastosowania wobec pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy (art. 45 § 3 KP). /I PK 104/06 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 08-01-2007/ Przepis art. 477[1] § 2 KPC ma zastosowanie do pracowników, do których nie jest możliwe zastosowanie art. 45 § 2 KP ze względu na ograniczenia wynikające z art. 45 § 3 KP. Sąd pracy może zatem nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzić na rzecz pracownika jedynie odszkodowanie, jeżeli roszczenie o przywrócenie do pracy okazałoby się sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP). /I PK 279/04 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 21-04-2005/ Na podstawie art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 KP) zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234) wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP)./ Uchwała Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 marca 1994 r. I PZP 40/93 OSNCP 1994 nr 12, poz. 230/

Zasadniczo sprzeczność żądania pracownika (objętego szczególną ochroną) o przywrócenie do pracy z zasadami współzycia społecznego może wystąpić, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy było rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Ponadto poza tym przypadkiem sąd może odmówić przywrócenia do pracy pracownikowi pełniącemu funkcję związkową podlegającą ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, gdy jego żądanie może być ocenione jako nadużycie wolności związkowej. /I PK 279/04 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 21-04-2005 I PK 101/04 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 14-07-2004/

Dodatkowo -na co również wskazuje apelujący- Sąd Okręgowy nie traci z pola widzenia, że jeśli pracodawca rozwiązał umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika szczególnie chronionego, działacza związkowego, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym,

czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za nadużycie prawa. Jeżeli zachowanie pracownika nie zostało uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to „zwykle” naruszenie obowiązków pracownika co do zasady nie pozwala na ocenę jego żądania przywrócenia do pracy, jako nadużywania swego prawa podmiotowego. Zastosowanie konstrukcji sprzeczności z zasadami współzycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, stanowiącej wyjątek od nadrzędnej reguły wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych, wymaga przekonującego wykazania, na czym ta sprzeczność polega. Powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nim umowy o pracę może być uwzględnione nawet wtedy, gdy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Za oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy i ewentualnie zasądzeniem odszkodowania zawsze muszą przemawiać szczególne względy. /Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 14 października 2014 r. II PK 293/13 MoPr 2015 nr 3, str. 150/ Likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody do przywrócenia do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa. Nie można zatem zaaprobować stanowiska, aby żądanie przywrócenia do pracy zgłoszone przez pracownika objętego szczególną ochroną związkową, jeśli nawet zajmowane przez niego stanowisko zostało zlikwidowane każdorazowo w takich okolicznościach, stanowiło nadużycie prawa, które nie korzystałoby z ochrony w myśl art. 8 KP. / por. wyrok wyżej powoływany oraz postanowienie SN 19-03-2012 II PK 295/11 LEX nr 1214579 wyrok SN z 16-04-2003 r. I PK 154/02 LEX 81394 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2006 r. I PK 56/06 MoP 2007 nr 4, str. 206, Postanowienie Sądu Najwyższego, z dnia 19 marca 2012 r. II PK 295/11 Legalis Numer 490549/.

Niemniej jednak należy mieć na względzie, iż celem ochrony stosunku pracy działacza związkowego jest przede wszystkim zapewnienie mu niezależności w wypełnianiu funkcji, a przepisy regulujące tę ochronę są regulacją szczególną i muszą być wykładane ściśle. Każdorazowo należy mieć zatem na uwadze również czy przywrócenie do pracy pozostawałoby w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia.

W razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 167 ze zm.) szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej./ II PK 217/13 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 14-05-2014/.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że powód nie chciał uniknąć zwolnienia z pracy poprzez wstąpienie do związków zawodowych i objęcie w nich określonej funkcji gwarantującej mu wzmożoną ochronę co winno być traktowane jak nadużycie. /por wyrok SN z dnia 22 grudnia 1998 roku I PKN 509/98, OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 133/Także (...) Organizacja Związku Zawodowego (...) w Zespole Szkół i (...) w Z. nie powstała w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przez pracowników, którzy wstąpili w jej struktury /por wyrok z dnia 27 lutego 1997 roku I PKN 17/97, opubl: OSNAPiUS rok 1997, Nr 21, poz. 416/. Powód rzeczywiście i faktycznie wykonywał czynności jako przedstawiciel Związku zawodowego w Zespole Szkół i (...) w Z. i był wskazany przez ten związek jako podmiot podlegający szczególnej ochronie. Zaś z okoliczności podjęcia takich działań, wynika, że ich głównym celem była ochrona interesu zbiorowego pracowników a nie ochrona indywidualnego interesu chronionej w ten sposób osoby.

Nie można jednak nie zauważyć, że już w 2013 r. przyszła likwidacja Kolegium Nauczycielskiego w Z. była faktem. Nauczyciele, pracujący w tej placówce w tym powód, mieli wiedzę, iż nie będzie naboru nowych kandydatów do Kolegium, w związku z jego wygaszaniem. 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 ma służyć i prowadzić do zaplanowanej likwidacji Kolegium Nauczycielskiego w Z. z dniem 30 września 2016 roku. W chwili obecnej bezspornym jest, iż wskazana likwidacja legła również u podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W ocenie Sądu w tym stanie rzeczy istnienie rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn

wypowiedzenia, niepozostających w związku z ratio legis szczególnej ochrony określonej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych nie może być kwestionowane. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie miało nic wspólnego z pełnieniem przez niego funkcji gwarantującej ochronę w związkach zawodowych i nie było związane z piastowaniem tej funkcji ani nie godziło w niezależność związków która leży u podstaw tej ochrony, lecz względami organizacyjnymi które z powodu likwidacji jednostki pracodawcy dotyczyły wszystkich pracowników tego Kolegium.

Znamiennym jest iż stosunek pracy z tych względów rozwiązano niemal z wszystkimi pracownikami (z wyjątkiem pracownicy korzystającej z uprawnień związanych z macierzyństwem oraz bibliotekarza wobec przeniesienia biblioteki do innej struktury jednostki) i powód jako działacz związkowy nie stanowił tu żadnego odosobnionego przypadku. Sąd nie ma wątpliwości, iż stosunek pracy z powodem rozwiązano w sposób nieprawidłowy nie uzyskując wymaganej do tego zgody organizacji związkowej a w konsekwencji służy mu ochrona związaną z bezprawnym wypowiedzeniem stosunku pracy art. 45 kp w zw. z art. 20 Karty Nauczyciela w zw. z art. w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Jednakże zdaniem Sądu w okolicznościach sprawy żądanie przywrócenia do pracy powoda jako działacza związkowego z uwagi na zasady współżycia społecznego musi budzić dezaprobatę i być pochybne jako nadużycie z korzystania z przysługujących mu wobec treści art. 45 § 3 kp przywilejów. Powód został zwolniony tak samo jak inni pracownicy z przyczyn będących bez jakiegokolwiek związku z pełnioną funkcją. Natomiast żądanie powoda przywrócenia do pracy, które z uwagi na brak istnienia Kolegium Nauczycielskiego musiało by odbyć się kosztem zwolnienia innych pracowników, Zespołu Szkół i (...), zatrudnionych w innych jednostkach tego zespołu niektórych jeszcze przed likwidacją Kolegium a niebędących działaczami związkowymi, przy braku merytorycznych podstaw do takiego działania musi być uznane na gruncie art. 8 kp za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do owej szczególnej ochrony. Przywrócenie powoda do pracy w tych okolicznościach nie spowoduje też że będzie realizowana funkcja (cel) szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Tym samym w ocenie Sądu II instancji wobec braku legalności wypowiedzenia powodowi stosunku pracy zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy było jak najbardziej uprawnione.

Jako bezzasadne bez wpływu na powyższą ocenę pozostają apelacyjne zarzuty naruszenia art. 233 kpc poprzez pominięcie w ustaleniach faktycznych kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia o doświadczeniu w szkoleniu nauczycieli i osiągnięciach T. J. jako nauczyciela przedmiotu podstawy przedsiębiorczości, faktu prowadzenia zajęć w Profesjonalnej Szkole Policealnej Kwalifikacji Zawodowych dla Dorosłych przez B. S., księgową pozwanego i Ź. 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 tym samym podnosi, iż likwidacja stanowiska pracy powoda a nawet jednostki Kolegium Nauczycielskiego, w której powód pracował, wchodzącej w skład jego pracodawcy tj. Zespołu Szkół pozostaje bez wpływu na ocenę zasadności jego żądania przywrócenia do pracy u pozwanego bowiem pracodawca wobec posiadanych przez powoda umiejętności i doświadczenia miał możliwość jego dalszego zatrudnienia.

Odnosząc się do powyższego, z uwzględnieniem przeprowadzonego uzupełniająco na etapie postępowania II instancyjnego postępowania dowodowego, które na skutek uchylecia przez Sąd Najwyższy pierwotnie wydanego przez Sąd Okręgowy wyroku nie straciło na swojej aktualności, podnieść należy, iż prawidłowość ustaleń Sądu I instancji co do możliwości dalszego kontynuowania zatrudnienia powoda nie budzą żadnych zastrzeżeń.

Powód ukończył studia z informatyki w administracji, edukację w zakresie przedsiębiorczości dla nauczycieli, studia „mechanizmy funkcjonowania strefy Euro”, studia z zakresu rachunkowości finansów i księgowości, z doradztwa zawodowego i andragogiki oraz edukacji w zakresie przedsiębiorczości dla nauczycieli, studia z zakresu nauczania geografii; studia z zakresu nauczania informatyki i z przysposobienia obronnego, nadto posiada doświadczenie w szkoleniu nauczycieli co wprost potwierdza złożona w procesie także na etapie apelacji dokumentacja.

Niemniej jednak czego nie zauważa już skarżący z ustaleń poczynionych w procesie nie podważonych skutecznie przez powoda wynika, iż różnorodność posiadanych przez powoda kwalifikacji nie powoduje, że w oczywisty sposób mógłby być nadal zatrudniony w innych jednostkach pozwanego, bowiem albo przedmiotów studiów powoda nie

ma w podstawie programowej ww placówek, wykształcenie powoda nie odpowiada wymaganiom kadry jaką kształci Zespół lub ukończone przez powoda studia pozwalają na kształcenie innych adresatów, ponadto w poszczególnych wypadkach szkoła musi mieć kadre wywodzącą się z branży zawodowej. Tym samym podnoszone w apelacji okoliczności pozostają bez wpływu na wynik rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy miał przy tym na uwadze, że w istocie w pozwanej placówce byli również nauczyciele, z którymi rozwiązano stosunki pracy, a którzy otrzymywali propozycje angażu w innej z placówek należących do Zespołu Szkół. Niemniej jednak ww spełniali wszystkie niezbędne do pracy kryteria pod względem posiadanych kwalifikacji, mało tego podpisywali nowe umowy o pracę na innych zasadach -na czas określony i ze zmienionym pensum. Pozwana zaś w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przy uwzględnieniu kwalifikacji powoda nie miała możliwości powierzenia powodowi prowadzenia zajęć w pełnym wymiarze czasu pracy. Innych zaś okoliczności skutecznie w procesie nie wykazano.

Ponadto apelujący nie dostrzega, iż w świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1997 r. w sprawie I PKN 217/97 (OSNAPiUS 1998/11/324), przywrócenie pracownika do pracy na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane co do zasady jest niedopuszczalne (art. 45 § 1 k.p.). Ponadto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r, I PKN 326/97 (OSNAPIUS 1998/15/454), stwierdzono, że przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku jakie zajmował poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń (art. 45 § 1 k.p.).

W sprawie bezspornym jest iż powód był zatrudniony na stanowisku nauczyciela prowadzącego zajęcia z wychowania fizycznego. Niespornym jest również, iż jednostka pracodawcy, w której pracował Kolegium Nauczycielskie nie istnieje. Z dokumentów przedłożonych w procesie w tym akt osobowych innych nauczycieli zatrudnionych w tym samym charakterze co powód oraz zestawienia przedłożonego na żądanie Sądu przez pozwaną k. 235-240 wynika, iż po likwidacji Kolegium Nauczycielskiego z dniem 30 września 2016 r. żaden z nich prócz A. C. (1) - będącej na urlopie macierzyńskim i wychowawczym- nie kontynuował zatrudnienia w innych jednostkach pozwanego na tych samych podstawach i w tym samym wymiarze. W istocie pozwana po likwidacji Kolegium zatrudniała nauczycieli tego Kolegium z wykształceniem pedagogicznym na kierunku wychowanie fizyczne np. J. A. w Szkole Policealnej do dnia 31.08.2017 r. na podstawie umowy na czas określony na ułamek etatu od 4/18 do 6,11/18 i S. S. w (...) na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31.08.2019 r. na 1/2 etatu, lecz nie należy tracić z pola widzenia, iż ww. w odróżnieniu od powoda na analogicznych zasadach pracowali w tych jednostkach jeszcze przed likwidacją Kolegium od 2014 r. Ich zatrudnienie w tych placówkach nie było więc konsekwencją przeniesienia po rozwiązaniu Kolegium. WW stracili pracę w Kolegium podobnie jak powód z tych samych przyczyn. Ich ewentualne zwolnienie z pozostałych jednostek pozwanego tylko dlatego, iż nie byli działaczami związkowymi celem utrzymania etatu powoda w związku z przysługującą mu szczególną ochroną podczas gdy jego zwolnienie podobnie jak ich było podyktowane obiektywnymi względami i w żaden sposób nie było wymierzone w wolności związkowe winno być zatem uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Ponadto chwili obecnej co już podnoszono brak jest nawet możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku nauczycielskim. Wobec powyższego przywrócenie powoda do pracy ocenione przez pryzmat treści z art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 41<sup>1</sup> k.p. w związku z 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w związku z art. 20 Karty Nauczyciela oraz art. 8 kp nie może zostać zaakceptowane.

Sąd ma przy tym na uwadze, iż pozwana naruszając zasady dotyczące wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania powodowi będącemu działaczem związkowym bez uzyskania stosownej zgody związku w tej materii sama zachowywała się nielojalnie w świetle zasad obowiązujących na gruncie art. 8 kp. Niemniej jednak w całym obrazie sytuacji nie można zapominać o realnych możliwościach zapewnienia T. J. pensum. Pomimo tego, że placówki (...), Szkoła Policealna i Kolegium Nauczycielskie wchodziły w skład jednego Zespołu Szkół i (...) w Z., to każda z nich zachowywała swoją odrębność. Każda z tych placówek realizowała inne zadania. W związku z tym, choć na Zespół należy patrzeć jak na pewną całość organizacyjną, to z uwagi na rozróżnienie odrębności i szczególnych cech każdej z placówek do niego należących utrzymanie etatu powoda podlegającego szczególnej ochronie nie może odbyć się kosztem etatu pracowników, którym ta ochrona nie przysługuje a w stosunku do których nie zachodzą podstawy zwolnienia. Tym samym oczekiwanie realizacji związkowej ochrony trwałości stosunku pracy

kosztem zwolnienia innych pracowników, niebędących działaczami związkowymi, poprzez żądanie przywrócenia jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do owej szczególnej ochrony nawet wobec istotnych naruszeń pracodawcy w tym zakresie nie może zostać zaakceptowane.

Reasumując zaskarżony wyrok odpowiada prawu. Powód w apelacji nie przedstawił merytorycznie ważkich argumentów, które podważałyby poczynione przez Sąd I instancji ustalenia, ani nie wskazał na istotne niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki racjonalnego myślenia czy doświadczenia życiowego. Sąd ostatecznie prawidłowo zastosował też przepisy prawa materialnego choć wyjaśnienie podstaw ich zastosowania nie było wolne od pewnych mankamentów. Nie zmienia to jednak faktu, co uzasadniono powyżej, iż podstawa oddalenia roszczenia przywrócenia do pracy znajduje usprawiedliwienie w treści art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 41<sup>1</sup> k.p. w związku 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w związku z art. 20 Karty Nauczyciela oraz art. 8 kp.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

Zgodnie z treścią art. 100 k.p.c. Sąd uznając, że de facto obydwie apelacje zostały oddalone zniósł wzajemnie koszty postępowania za II Instancję oraz koszty postępowania kasacyjnego.

Przewodniczący: Sędziowie:

J.L.