

Kategoria: Edukacja, Kultura i Sport
Opublikowano: sobota, 13, sierpień 2016 00:00
Katarzyna Liszka-Michałka
Odśloni: 2689

W wyroku z 1 marca 2016 r., I PK 125/15 Sąd Najwyższy rozpatrywał skargę nauczycielki na Zespół Szkół w związku z wypowiedzeniem jej nauczycielskiego stosunku pracy z powodu zmiany planu nauczania.

Zmiana ta uniemożliwiła dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć na dotychczasowym stanowisku, jak również powódka nie wyraziła zgody na uzupełnienie etatu na stanowisku wychowawcy świetlicy oraz odrzuciła propozycję ograniczenia wymiaru zajęć dydaktycznych, przy jednoczesnym braku zgody pozostałych nauczycieli języka niemieckiego zatrudnionych na podstawie mianowania w Zespole Szkół i posiadających chroniony stosunek pracy na uzupełnienie etatu innym rodzajem zajęć lub na ograniczenie wymiaru zatrudnienia. Jednocześnie wskazano kryteria doboru pracownika do zwolnienia, jakimi były kwalifikacje do nauczania języka niemieckiego, staż pracy i doświadczenie zawodowe w gimnazjum, aktywność zawodowa. Taki sposób wskazania przyczyny wypowiedzenia łączącego strony stosunku pracy odpowiada wymaganiom stawianym przez ustawodawcę w art. 30 § 4k.p., zaś sama przyczyna wypowiedzenia - jak wykazało postępowanie dowodowe - okazała się prawdziwa.

Powódka domagała się od szkoły przywrócenia do pracy.

Jednym z problemów niniejszej sprawy nad którym pochylił się Sąd Najwyższy była kwestia ochrony trwałości stosunku pracy.

Jak ustalił Sąd nie ulegało wątpliwości, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, albowiem dokonano go bez zgody zarządu Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ "Solidarność", mimo uprzedniego powiadomienia pracodawcy o objęciu powódki tego rodzaju ochroną.

Wypada dodać, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych niejako pochłania zwykłą ochronę związkową nauczycieli, o jakiej mowa w art. 20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela, gdyż na rozwiązanie stosunku pracy działacza związkowego nie wystarcza samo zawiadomienie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej o takim zamiarze i rozpatrzenie jej stanowiska, ale konieczna jest zgoda właściwego organu związkowego na wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy.

W uchwale z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93 Sąd Najwyższy stwierdził, że sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Gdy zatem zgłoszone żądanie jest oceniane jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego, może być, na podstawie art. 477¹ k.p.c., uwzględnione roszczenie alternatywne (odszkodowawcze), mimo że pracownik nie zgłosił takiego żądania i mimo że art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania wobec pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy (art. 45 § 3 k.p.). W przypadku takich pracowników możliwość uwzględnienia roszczenia alternatywnego wynika nie z zastosowania klauzuli niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy, o jakiej mowa w art. 45 § 2 k.p., lecz właśnie z powodu sprzeczności wybranego przez pracownika roszczenia z

zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji. Organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, powinny zatem wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, przyjmuje się, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Na tym polega brak bezwzględności charakteru ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i możliwość nieuwzględnienia - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności konkretnej sprawy, i to nie tylko w wypadku, w którym zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również w razie zaistnienia przyczyn usprawiedliwiających jedynie wypowiedzenie umowy o pracę.

Tylko w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej.

Z taką właśnie sytuacją, szczegółowo opisaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

Nie ulega wątpliwości, że dokonane przez pozwanego rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nie było reakcją na działalność związkową powódki.

W rozpoznawanej sprawie przyczyna wypowiedzenia przedmiotowego stosunku pracy leżała po stronie pozwanego Zespołu Szkół i polegała na spowodowanej modyfikacją podstawy programowej zmianie planu nauczania, uniemożliwiającej zapewnienie wszystkim nauczycielkom języka niemieckiego dalsze zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nawet przy uwzględnieniu dodatkowych kwalifikacji zawodowych pozostałych dwóch germanistek i ewentualnym przydzieleniu im ponadwymiarowych godzin nauczania odebranych nauczycielom innych przedmiotów.

Uwzględnienie żądania pozwu o przywrócenie powódki do pracy oznaczałoby zatem daleko idące, negatywne konsekwencje dla innych pracowników pozwanego (pozostałe nauczycielki języka niemieckiego, mimo że nauczały w gimnazjum, gdzie przedmiot ten nadal jest obowiązkowy, uzyskały uprawnienia do prowadzenia zajęć z innych przedmiotów).

Nadużyciem prawa do związkowej ochrony trwałości stosunku pracy jest zatem sytuacja, gdy w celu

Realizacja związkowej ochrony trwałości stosunku pracy nauczyciela

Kategoria: Edukacja, Kultura i Sport

Opublikowano: sobota, 13, sierpień 2016 00:00

Katarzyna Liszka-Michałka

Odśrody: 2689

zapewnienia owej ochrony nauczycielowi od kilku lat zagrożonemu utratą godzin lekcyjnych nauczanego przezeń przedmiotu i niepodejmującego w związku z tym jakichkolwiek działań zmierzających do poszerzenia kwalifikacji zawodowych, zwolniony zostaje nauczyciel przedmiotu, którego godziny lekcyjne nie podlegają reedukacji, a sam nauczyciel w pełni prawidłowo wykonuje swoje obowiązki zawodowe.

Sumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że w sytuacji gdy wobec konieczności zmiany planu nauczania uniemożliwiającej zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy, pracodawca podejmuje starania, by zapewnić zagrożonej utratą pracy osobie dalsze zatrudnienie, a nauczyciel nie czyni nic, by w zaistniałych warunkach zachować stanowisko pracy, oczekując realizacji związkowej ochrony trwałości stosunku pracy kosztem zwolnienia innych pracowników, niebędących działaczami związkowymi, żądanie przez taką osobę przywrócenia do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do owej szczególnej ochrony.

W związku z powyższym Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną powódki, uznając że w przedmiotowej sprawie roszczenie o przywrócenie do pracy nie może zostać spełnione.

Źródło: www.sn.pl