

*Sygn. akt IV P 38/16*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2019 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: A. K. (1), M. K.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 11 czerwca 2019 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. K. (1)

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa we W.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie  
oraz odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania

**1. przywraca powoda P. K. (1) do pracy w pozwanym (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa we W. na warunkach obowiązujących przed doręczeniem wypowiedzenia z dnia 3 marca 2016 roku;**

**2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;**

**3. nakazuje pobrać od pozwanego K. Polska (...) z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa we W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 1.980,00 zł (jeden tysiąc dziewięćset osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa;**

**4. nie obciąża powoda P. K. (1) obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa we W. od oddalonej części powództwa.**

*Sygn. akt IV P 38/16*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 marca 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa we W., powód P. K. (1), reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o uznanie za niezgodne

z prawem oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia wniósł

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, ewentualnie

o zasądzenie od pozwanego kwoty 6.300,00 zł tytułem odszkodowania

z ustawowymi odsetkami od daty wytoczenia powództwa. Nadto powód P. K. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanego pracodawcy kwoty 6.300,00 zł z ustawowymi odsetkami od daty wytoczenia powództwa tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania. Powód wniósł także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę złożone przez pozwanego jest niezgodne z prawem wobec tego, iż działanie pracodawcy naruszyło art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, bowiem powód jest osobą upoważnioną do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy. Podnosił, że w przypadku, gdyby pozwany w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie miał wiedzy o funkcji, jaką pełnił powód w organizacji związkowej, to i tak działanie pracodawcy naruszyło art. 38 kp.

W zakresie roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania powód podnosił, że oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymali wyłącznie pracownicy objęci zakładową organizacją związkową.

W odpowiedzi na pozew z dnia 7 kwietnia 2016 roku pełnomocnik pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa we W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podnosił, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zgodne z zasadami składania wypowiedzeń, a jego przyczyną była konieczność likwidacji stanowiska pracy Kierownik Grupy w D. Art. Spożywcze, która to likwidacja jest elementem procesu reorganizacji prowadzonego u pracodawcy. Nadto pozwany pracodawca wskazywał na brak podstaw prawnych do utworzenia międzyzakładowej organizacji związkowej oraz do przyznania (...) Organizacji (...) uprawnienia do występowania w stosunku do pracodawcy jako odrębna struktura związkowa.

Postanowieniem z dnia 20 marca 2017 roku Sąd Rejonowy w B. na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 kpc zawiesił postępowanie w sprawie do czasu zakończenia postępowania prowadzonego przed Sądem Okręgowym w Piotrkowie Tryb. w sprawie sygn. akt I C 146/17. Sprawa ta została przekazana do V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. i zarejestrowana za numerem V P 5/17.

Postanowieniem z dnia 21 listopada 2018 roku Sąd Rejonowy w B. podjął zawieszony postępowanie w sprawie.

W toku procesu strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska. Pełnomocnik pozwanego wniósł o ponowne zawieszenie postępowania w sprawie z uwagi na wniesienie kasacji do Sądu Najwyższego w sprawie V P 5/17. Sąd wniosek ten oddalił na rozprawie w dniu 12 lutego 2019 roku.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

P. K. (1) został zatrudniony w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa we W. od 20 września 2004 roku. Czynności wykonywał w markecie w B., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 kwietnia 2005 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracował na stanowiskach: pracownik porządkowy, potem kasjer-sprzedawca, pracownik działu przyjęcia towaru, kierownik grupy towarowej, kierownik działu, a od 1.08.2011 roku na stanowisku kierownika grupy towarowej w dziale artykuły spożywcze. Kierownikiem tego działu była S. G., która była bezpośrednim przełożonym powoda. Zakres obowiązków na tych stanowiskach pokrywał się, przy czym kierownik działu miał szerszy zakres obowiązków i odpowiedzialności niż kierownik grupy.

( dowód: zeznania powoda – nagranie rozprawy z dnia 9 czerwca 2016 roku – k. 127 w związku z nagraniem rozprawy z dnia 25 kwietnia 2019 roku – k. 713; zakresy czynności – k. 83-86; umowy o pracę, porozumienia – w aktach osobowych powoda)

W marketach pozwanego, zlokalizowanych na terenie Polski od 2015 roku rozpoczęto reorganizację, w ramach której rozwiązano umowy o pracę

z grupą 51 pracowników, zatrudnionych na takim samym stanowisku, jak powód. Stanowisko kierownika grupy towarowej w dziale art. spożywcze w markecie w B. zajmowała również I. M.. Jej stanowisko także uległo likwidacji. Objęła ona czasowo stanowisko kierownika działu spożywczego, które nie było obsadzone w związku z absencją chorobową dotychczasowego kierownika. Objęcie tego stanowiska zaproponowano I. M., bowiem zajmowała się obsługą trzech działów i podolała tym obowiązkom.

( dowód: zeznania powoda – nagranie rozprawy z dnia 9 czerwca 2016 roku – k. 127 w związku z nagraniem rozprawy z dnia 25 kwietnia 2019 roku – k. 713 zeznania świadków: A. K. (2) - nagranie rozprawy z dnia 19 lipca 2016 roku, 00:21-00:36, k. 149; P. N. - nagranie rozprawy z dnia 19 lipca 2016 roku, 00:36-01:01 – k. 149)

(...) Związek Zawodowy (...) z siedzibą W. jest związkiem zawodowym działającym na obszarze całego kraju. W dniu 10 grudnia 2015 roku został wpisany do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej pod numerem KRS (...)

i tym samym uzyskał osobowość prawną. Przewodniczącym Zarządu Krajowego Związku jest P. K. (2), wiceprzewodniczącymi - W. J. (1) i B. W.. Do reprezentowania podmiotu uprawniony jest Przewodniczący Związku działający łącznie z innym członkiem Zarządu Związku lub inne osoby działające na pisemnego pełnomocnictwa udzielonego zgodnie z zasadami reprezentacji.

Podstawę działania Związku stanowi Statut Związku Zawodowego (...), zatwierdzony przez zebranie delegatów Związku. Jednostki organizacyjne (...) Jedność (...) z siedzibą w W., zgodnie z § 1 ust. 10 Statutu związku, nabywają osobowość prawną zgodnie z przepisami prawa na mocy uchwały Zarządu Krajowego (...) Związku Zawodowego (...).

( dowód: statut (...) Zmiana-Jedność (...) k. 66-79, opis z KRS na dzień 16.02.2016 r. – k. 306-308, odpis z KRS na dzień 16.05.2016 r. – k. 99-103; zeznania świadków: P. K. (2) - protokół rozprawy z dnia 6 grudnia 2016 roku, 00:51-01:07, W. J. (1) - protokół rozprawy z dnia 6 grudnia 2016 roku, 00:08-00:51, k. 202)

W dniu 25 stycznia 2016 roku (...) Związek Zawodowy (...) w W. zarejestrował (...) Organizację (...) z siedzibą w B. pod nr 002, w związku z podjęciem w dniu 24 stycznia 2016 roku przez zebranie założycielskie uchwały o utworzeniu Organizacji (...) 002 (...) Jedność (...) z siedzibą w B.. Organizacja swoim działaniem objęła zakłady:

1. (...) Sp. z o.o. w P.
2. (...) Sp. z o.o. w B.
3. Szpital Wojewódzki im. (...) II w B.

oraz teren całej Rzeczypospolitej Polskiej

Został wybrany Zarząd organizacji 002 w osobach: W. J. (2) jako przewodniczącego, J. G. jako wiceprzewodniczącego, E. Ł. – wiceprzewodniczącej, G. B. – sekretarza, A. W. - skarbnika. Uchwała ta uzyskała w dniu 15 lutego 2016 roku nowy numer 7a.2016.

( dowód: zeznania świadków: P. K. (2) - protokół rozprawy z dnia 6 grudnia 2016 roku, 00:51-01:07, W. J. (1) - protokół rozprawy z dnia 6 grudnia 2016 roku, 00:08-00:51, k. 202, uchwała nr 7.2016 Zarządu (...) Zmiana – k. 96, uchwała 7a.2016 Zarządu (...) Zmiana – k. 97)

W dniu 13 lutego 2016 roku odbyło się zebranie (...) Organizacji nr (...) Jedność (...). W zebraniu uczestniczyło 9 członków, którzy podjęli następujące uchwały: nr 5.002.2016 w sprawie rozszerzenia (...) 002 o pracowników Firmy (...), nr 6.002.2016 o poszerzeniu składu Zarządu (...) o P. K. (1), który został Wiceprzewodniczącym, nr 7.002.2016 o upoważnieniu P. K. (1)

i W. J. (1) do reprezentowania (...) 002 wobec pracodawcy firmy (...) lub osoby dokonującej w imieniu tego pracodawcy czynności prawa pracy, nr 8.002.2016 o objęciu P. K. (1) ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r o związkach zawodowych.

( dowód: protokół z zebrania z dnia 13.02.2016 roku z listą obecności - k.20-21, uchwała nr 6.002.2016 z dnia 13.02.2016 roku – k. 22, uchwała nr 7.002.2016 z dnia 13.02.2016 roku - k. 23, uchwała nr 8.002.2016 z dnia 13.02.2016 roku - k.24, protokół wyborczy – k. 25 )

Uchwałą nr 10.2016 z dnia 15 lutego 2016 Zarząd Krajowy Związku Zawodowego (...) w oparciu o § 1 ust. 10 Statutu nadał Organizacji (...) 002 osobowość prawną jako jednostce organizacyjnej związku.

(dowód: uchwała (...) Zmiana-Jedność (...) nr 10 z dnia 15 lutego 2016 roku k. 717, zeznania świadków: P. K. (2) - protokół rozprawy z dnia 6 grudnia 2016 roku, 00:51-01:07, W. J. (1) - protokół rozprawy z dnia 6 grudnia 2016 roku, 00:08-00:51, k. 202)

W związku z rejestracją (...) Organizacji nr (...) Zarząd Krajowego (...) Związku Zawodowego (...) w W. zwrócił się z prośbą o podjęcie z Organizacją (...) konstruktywnego dialogu społecznego w interesie jej członków. Stwierdził, że uprawnionym do występowania w imieniu Organizacji 002 jest Zarząd Organizacji (...) 002 oraz osoby wyznaczone uchwałami zarządu.

(dowód: pismo (...) o (...) Zmiana Jedność (...) k. 26)

W dniu 29 lutego 2016 roku pozwany pracodawca został poinformowany o rejestracji (...) Organizacji nr (...) Związku Zawodowego (...).

(dowód: pismo (...) o (...) Zmiana Jedność (...) wraz z dokumentem śledzenia przesyłki – k. 26-29)

Pismami z dnia 2 marca 2016r, doręczonymi pozwanemu w dniu 3 marca 2016 roku, (...) 002 przedstawiła K. Polska Markety z siedzibą we W. (...) B. Zarząd Organizacji w osobach:

- W. J. (1) – przewodniczący ( Szpital Wojewódzki im. (...) II),

- J. G. – wiceprzewodniczący ( (...)),

- E. Ł. – wiceprzewodnicząca ( MegaSerwis)

- G. B.– sekretarz ( Szpital Wojewódzki im. (...) II),

- A. W. – skarbnik ( Szpital Wojewódzki im. (...) II)

- P. K. (1) – wiceprzewodniczący ( K.)

Jednocześnie (...) 002 poinformowała K. Polska Markety z siedzibą we W. (...) B., że Zarząd (...) Zmiana – Jedność (...) jako osoby, o których mowa w art. 32 ust. 1 o związkach zawodowych, upoważnione do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, spraw dotyczących pracowników i zakładu (...), upoważnił P. K. (1) i W. J. (1). Osobom tym Zarząd (...) ZMIANA – Jedność (...) udzielił ochrony z art. 32 ust 1 ustawy o związkach zawodowych od dnia podjęcia uchwały. Poinformowano, iż organizację międzyzakładową obejmują przepisy art. 34<sup>2</sup> pkt 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych.

(dowód: pisma z dnia 2 marca 2016 roku – k. 25, 30)

Oświadczeniem z dnia 3 marca 2016r. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa we W. rozwiązał z powodem P. K. (1) umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmiany organizacyjne w strukturach

zatrudnienia pracodawcy, skutkujące koniecznością likwidacji stanowiska pracy Kierownik Grupy w D. Art. Spożywcze w markecie w B..

( dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy – k. 19)

(...) Sp. z o.o. Sp. komandytowa przed wypowiedzeniem umowy o pracę nie konsultowała zamiaru rozwiązania umowy o pracę z P. K. (1) z (...) 002, ani nie występowała o wyrażenie zgody przez organizację związkową na rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

(okoliczności bezsporne)

(...) 002 (...) Związku Zawodowego (...) z siedzibą w B. od momentu jej powstania liczyła:

1. W styczniu 2016 roku – 11 członków:

- Szpital Wojewódzki im. (...) II B.- 7 osób;

- (...) Sp. z o.o. – 2 osoby;

- (...) Sp. z o.o. – 2 osoby.

2. w lutym 2016 roku – 47 członków:

- Szpital Wojewódzki im. (...) II B. - 22 osoby;

- (...) Sp. z o.o. – 3 osoby;

- (...) Sp. z o.o. – 7 osób;

- K. Polska Markety – 15 osób.

Na dzień wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, tj. na dzień 3 marca 2016 roku członkami (...) 002 w sieci marketów K. było 15 pracowników.

( dowód: pisma organizacji związkowej – k. 98, 709)

Przed Sądem Rejonowym w Bełchatowie toczyło się postępowanie w sprawie II W 549/16 z wniosku Państwowej Inspekcji Pracy przeciwko A. S. i M. B., działającym w imieniu pozwanego pracodawcy o to, że w dniu 3 marca 2016 r. w B. wypowiedzieli umowę o pracę zawartą z P. K. (1), pełniącym funkcję Wiceprzewodniczącego (...) Organizacji (...), w sposób rażący naruszając przepisy prawa pracy, bez zgody zarządu organizacji związkowej, tj. za wykroczenie z art. 281 pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks pracy w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i art. 34<sup>2</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

( dowód: wniosek o ukaranie - k. 2 i k. 17 akt sprawy II W 549/16 Sądu Rejonowego w Bełchatowie)

Wyrokiem nakazowym z dnia 10 czerwca 2016 roku Sąd Rejonowy w B. uznał M. B. za winnego dokonania zarzucanego mu czynu i za to wymierzył mu karę grzywny w wysokości 300 złotych. Wyrok uprawomocnił się w dniu 12 lipca 2016 roku.

(dowód: wyrok Sądu Rejonowego w Bełchatowie z dnia 10 czerwca 2016 roku - k. 31 akt sprawy II W 549/16 Sądu Rejonowego w Bełchatowie)

Wyrokiem z dnia 11 maja 2017 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie uniewinnił A. S. od dokonania zarzucanego jej czynu. Wyrok uprawomocnił się w dniu 17 czerwca 2017 roku.

(dowód: wyrok Sądu Rejonowego w Belchatowie z dnia 11 maja 2017 roku k. 242 akt sprawy II W 549/16)

W kolejnych miesiącach po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę powodowi (...) Sp. z o.o. Sp. komandytowa informowała na piśmie (...) 002 (...) Związku Zawodowego (...) o czynnościach dotyczących m.in. działań w zakresie bhp, posiedzeń komisji socjalnej, zmian w regulaminie wynagradzania. Konsultowała również z organizacją związkową zamiar rozwiązania umów o pracę z pracownikami. W pismach kierowanych do organizacji związkowej pozwana Spółka wskazywała, iż informuje Organizację 002 o powyższych sprawach z daleko posuniętej ostrożności procesowej, mimo istnienia wątpliwości prawnych co do powstania tej organizacji.

(dowód: dokumenty dotyczące korespondencji pomiędzy pozwanym a organizacją związkową – k. 213-266)

Postanowieniem z dnia 28 czerwca 2018 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. w sprawie II Kp 86/18 utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie o umorzeniu dochodzenia w sprawie podrobienia uchwały nr 10 Zarządu Krajowego (...) Zmiana – Jedność (...) z dnia 15 lutego 2016 roku.

(dowód: postanowienie z uzasadnieniem – k. 685-687)

Wynagrodzenie P. K. (1), stanowiące podstawę obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, stanowiło kwotę 3.300 zł.

(dowód: zaświadczenie – k. 171)

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jest wystarczający dla potrzeb wydania rozstrzygnięcia. Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda P. K. (1), zeznań świadków A. K. (3), P. N., W. J. (1) i P. K. (2), a także na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy i zawartych w aktach osobowych powoda.

Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania powoda w części, w której podaje, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z powodu jego przynależności do organizacji związkowej. Zeznania te nie znajdują żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

### ***Sąd Rejonowy zważył co następuje:***

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Stosownie do postanowień art. 44 kp pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego warunki pracy i płacy (art. 264 § 1 kp).

W myśl przepisu art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy (gdy umowa uległa już rozwiązaniu). Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zwinione, albo niezwinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 kp powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej

sprecyzowania. (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

Zgodnie z treścią art. 38 § 1 kp o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (§ 2). Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (§ 5).

Z kolei, zgodnie z art. 32. Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.2019.263 t.j. ) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Bezspornym jest w przedmiotowej sprawie, że pracodawca przed dokonaniem wypowiedzenia umowy powodowi nie przeprowadził konsultacji związkowej, ani też nie zwrócił się do zarządu zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

Strona pozwana od początku procesu kwestionowała legalność powstania, a tym samym prawo do działania na terenie zakładu (...) Związku Zawodowego (...) z siedzibą w B.. Podnosiła, że struktura organizacyjna (...) 002 (...) Związku Zawodowego (...) z siedzibą w B. nie posiada statusu międzyzakładowej organizacji związkowej i nie objęła zakresem swojego działania pozwanego zakładu pracy.

Bezspornym jest również to, iż w dacie wręczenia powodowi pracodawca miał wiedzę, że została zarejestrowana (...) 002 (...) Związku Zawodowego (...) z siedzibą w B.. O rejestracji pozwany został zawiadomiony w dniu 29 lutego 2016 roku. Pismami z dnia 2 marca 2016r, doręczonymi pozwanemu w dniu 3 marca 2016 roku, (...) 002 przedstawiła K. Polska Markety z siedzibą we W. (...) B. Zarząd Organizacji 002 oraz wskazała osoby upoważnione przez Zarząd do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, spraw dotyczących pracowników i zakładu (...). Osobami tymi byli: powód P. K. (1) i W. J. (1). Zarząd (...) ZMIANA – Jedność (...) udzielił im ochrony z art. 32 ust 1 ustawy o związkach zawodowych od dnia podjęcia uchwały. Poinformowano, iż organizację międzyzakładową obejmują przepisy art. 34<sup>2</sup> pkt 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Oznacza to, że w chwili rozwiązania stosunku pracy z powodem P. K. (1) pracodawca miał wiedzę, co do faktu działania związku zawodowego na terenie zakładu pracy, jak i osób wchodzących w skład zarządu organizacji.

(...) Związek Zawodowy (...) z siedzibą W. jest związkiem zawodowym działającym na obszarze całego kraju. W dniu 10 grudnia 2015 roku uzyskał osobowość prawną, podstawę jego działania stanowi Statut Związku. Zgodnie z § 1 ust. 10 Statutu jednostki organizacyjne związku nabywają osobowość prawną na mocy uchwały Zarządu Krajowego Związku.

Odnosząc się do zarzutu pozwanej co do legalności działania (...) 002 (...) Jedność (...) siedzibą w B. wskazać trzeba, iż ustawa o związkach zawodowych nie wiąże statusu międzyzakładowej organizacji związkowej z posiadaniem przez nią osobowości prawnej. Posiadanie przez związek zawodowy statusu międzyzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 34 ustawy nie przesądza o jej osobowości prawnej. O tym, które jednostki organizacyjne związku zawodowego posiadają osobowość prawną, zgodnie z zasadą wolności związkowej, decydują statuty oraz uchwały związkowe, które określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych (art. 9 ustawy o związkach zawodowych). Statut związku obligatoryjnie zawiera postanowienia dotyczące struktury organizacyjnej związku (art. 13 pkt 7 ustawy) ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną. Zasady tworzenia związków zawodowych zostały unormowane w rozdziale 2 ustawy o związkach zawodowych zatytułowanym "Tworzenie związków zawodowych". Z treści art. 14 ust. 1 ww. ustawy wynika, iż obowiązkowi rejestracji w Krajowym

Rejestrze Sądowym podlega jedynie związek zawodowy, a nie jego jednostki organizacyjne. Stosownie do przepisu art. 15 ust. 1 ustawy związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania. Wątpliwości co do interpretacji tego przepisu zostały wyjaśnione w orzecznictwie. Przyjmuje się, iż przepis ten rozstrzyga jedynie

o tym, od jakiego momentu nabywają osobowość prawną jednostki organizacyjne wskazane w statucie, a nie o tym, iż podlegają one rejestracji przez sąd (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 73/93, OSNCP 1993 nr 10, poz. 169, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2007r. II PK 196/06).

Jednocześnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie definiują pojęcia międzyzakładowej organizacji związkowej. Orzecznictwo określa międzyzakładową organizację związkową jako strukturę związku zawodowego, która zakresem swojego działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców w rozumieniu art. 3 kp i zarazem każdego z nich obejmuje jako całość, czyli bez ograniczenia do poszczególnych wewnętrznych części składowych danego podmiotu noszącego miano pracodawcy (jego placówek, oddziałów czy wydziałów). U każdego z tych pracodawców powinna być zatrudniona przynajmniej jedna osoba będąca członkiem danej organizacji związkowej.

(...) 002 spełnia te kryteria, zakres jej działania wykracza poza jednego pracodawcę (obejmuje (...) Sp. z o.o. w P., (...) Sp. z o.o. w B., Szpital Wojewódzki im. (...) II w B. oraz pozwany K.), a jednocześnie nie zawężono tegoż zakresu do niektórych wewnętrznych struktur organizacyjnych konkretnych pracodawców.

W przedmiotowej sprawie kwestią istotną jest to, czy (...) Organizacja nr (...) posiada uprawnienia zakładowej organizacji związkowej

z art. 26 ustawy o związkach zawodowych, do których należy w między innymi zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy. Uprawnienia te w myśl art. 34 w zw. z art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (obowiązujących w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi) przysługują takiej międzyzakładowej organizacji związkowej, która zrzesza co najmniej 10 członków będących:

- pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo

-funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

Przy ustalaniu liczby członków, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji (art. 34 ust. 2 ustawy). Tylko do tych organizacji ogranicza się obowiązek współdziałania pracodawcy w indywidualnych i zbiorowych sprawach w zakresie określonym przez przepisy prawa.

Jak wynika z informacji przekazanej przez organizację związkową stan liczebny (...) 002 w spornym okresie spełnia te kryteria, gdyż zrzeszała w lutym 2016 roku – 47 członków: w tym 22 osoby w Szpitalu Wojewódzkim im. (...) II B., 3 osoby w (...) Sp. z o.o., 7 osób w (...) Sp. z o.o. i 15 osób w K.. Także na dzień wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, tj. na dzień 3 marca 2016 roku członkami (...) 002 w sieci marketów K. było 15 pracowników.

Odnosząc się do wcześniejszych rozważań należy wskazać, iż sprawa posiadania lub braku osobowości prawnej jednostek organizacyjnych pozostawiona została w gestii danego związku zawodowego. Od postanowień statutu związku zależy bowiem, czy dana jego jednostka jest równocześnie osobą prawną. Wskazanie w statucie jednostek organizacyjnych mających osobowość prawną ma charakter ogólny, ponieważ odnosi się jedynie do określonych typów jednostek organizacyjnych, którym przysługuje osobowość prawna. Nie wymaga natomiast wymienienia z nazwy konkretnej jednostki organizacyjnej i nie wymienia z nazwy konkretnie istniejących w danym momencie jednostek organizacyjnych. Jeżeli dany związek zawodowy decyduje się na przyznanie osobowości swoim jednostkom organizacyjnym już po uchwaleniu statutu i zarejestrowaniu związku w sądzie, to o chwili nabycia osobowości przez te jednostki rozstrzyga decyzja związku, znajdująca wyraz w treści statutu i jego zmianach.



W świetle przepisów ustawy o związkach zawodowych rejestracji podlega związek zawodowy, a nie jego wewnętrzne struktury organizacyjne. Przepisy ustawy odnoszą się bowiem do komitetu założycielskiego związku zawodowego, a nie założycieli jego wewnętrznych jednostek organizacyjnych; przedmiotem oceny sądu rejestracyjnego jest statut związku zawodowego a nie statut jego wewnętrznej jednostki (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 73/93, OSNCP 1993 nr 10, poz. 169). Obowiązek rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym jednostek organizacyjnych związku zawodowego nie wynika z żadnego przepisu ustawy. W myśl przepisu art. 13 pkt 7 ustawy o związkach zawodowych statut związku zawodowego ma określać strukturę organizacyjną związku zawodowego ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną. Zwrot "wskazanie, które jednostki organizacyjne związku zawodowego mają osobowość prawną" świadczy o tym, że wolą ustawodawcy było to, by sam statut związku zawodowego przesądzał o tym, które jego jednostki mają osobowość prawną (por. ww. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1993 r.).

(...) Związek Zawodowy (...) nie miał zatem obowiązku określenia w statucie konkretnych jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną. Zapis statutu, zgodnie z którym jednostki organizacyjne związku nabywają osobowość prawną zgodnie z przepisami prawa na mocy uchwały Zarządu Krajowego jest wystarczający do nadania takiej osobowości nowo powstałym jednostkom organizacyjnym. (...) Związek Zawodowy (...) miał zatem prawo mocą uchwały Zarządu Krajowego nr.10.2016 z 15 lutego 2016r. nadać osobowość prawną (...) 002.

Strona pozwana dążyła do podważenia ważności uchwały nr.10.2016 Zarządu Krajowego Związku Zawodowego (...) z dnia 15 lutego 2016r. Podnosiła bowiem, że przedmiotowa uchwała nie mogła być podjęta we wskazanej dacie, co zdaniem pozwanego powinno ją automatycznie eliminować z obrotu prawnego.

Wskazać należy, iż w sprawie tej toczyło się dochodzenie zainicjowane przez stronę pozwaną. Jednakże postanowieniem z dnia 28 czerwca 2018 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. w sprawie II Kp 86/18 utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie o umorzeniu dochodzenia w sprawie podrobienia uchwały nr 10 Zarządu Krajowego (...) Zmiana – Jedność (...) z dnia 15 lutego 2016 roku.

P. K. (1) wystąpił w przedmiotowej sprawie o przywrócenie do pracy w pozwanym zakładzie pracy. Dla rozstrzygnięcia tego roszczenia nie ma znaczenia kwestia posiadania przez międzyzakładową organizację związkową statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> kp, co jest istotne dla ustalenia liczby pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Wiązałoby się to z koniecznością ustalania liczebności członków organizacji związkowej w stosunku do liczby pracowników zatrudnionych u pracodawców objętych działaniem ponadzakładowej organizacji związkowej, co dodatkowo wydłużyłoby czas trwania postępowania. Strony procesu, reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, żadnej inicjatywy dowodowej w tym zakresie nie podjęły. Jednocześnie dla rozstrzygnięcia sformułowanego w tym postępowaniu roszczenia skutek dla powoda jest identyczny, zarówno przy braku konsultacji związkowej, jak i przy braku zgody zarządu organizacji związkowej na rozwiązanie umowy.

W przedmiotowej sprawie bezspornym jest, że w pozwany pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, bowiem nie przeprowadził konsultacji związkowej dotyczącej zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Jego działanie było celowe i zamierzone, bowiem negował legalność działania związku zawodowego.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp przywrócił powoda P. K. (1) do pracy w pozwanej Spółce na poprzednich warunkach, o czym orzekł w punkcie pierwszym wyroku. Jednocześnie strona pozwana nie wskazała żadnych okoliczności wskazujących na to, iż uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niemożliwe lub niecelowe.

W niniejszej sprawie powód P. K. (1) dochodził także odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania. Podnosił, że został zwolniony z pracy z powodu przynależności do organizacji związkowej.

Prawo do równego i niedyskryminującego traktowania znajduje swoje podstawy w art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, który stanowi, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Przepis ten należy połączyć z przepisami kodeksu pracy, na przykład art. 18 § 3, art. 94<sup>1</sup> oraz art. 94<sup>2</sup>.

Zgodnie z treścią art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z ww. przyczyn (§ 2). Przepis § 3 wskazuje, że dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Natomiast zgodnie z treścią § 4 dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Z kolei przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp stanowi, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Artykuł 18<sup>3a</sup> kp określa krąg podmiotów objętych ochroną przed dyskryminacją, wskazując dość jednoznacznie na kategorię pracowników.

Z kolei legalną definicję pracownika zawiera art. 2 k.p., stanowiąc, że jest nim osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Chodzi zatem o kategorię już zatrudnionych (czynność dokonana) w oparciu o jedną z podstaw nawiązania stosunku pracy, która została wymieniona w tym przepisie.

Zasada równości nakazuje identyczne traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnej bądź faktycznej. Wobec tego nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych prowadzi do naruszenia równego traktowania i dyskryminacji. W świetle utrwalonego orzecznictwa nie stanowi dyskryminacji, w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 3 kp, zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników należących nawet do tej samej grupy (wyróżnionej ze względu na posiadanie przez nich wspólnej cechy lub właściwości), jeżeli zostało ono oparte na dozwolonym przez prawo kryterium. O ile każdy przypadek wystąpienia dyskryminacji będzie uznawany

za przejaw naruszenia zasady równości, o tyle nie każde nierówne traktowanie jest spowodowane dyskryminacją. Dyskryminacja jest bowiem kwalifikowanym nagannym zachowaniem, u podłoża którego leży nierówne traktowanie pracowników z powodu ich cech osobistych. Dlatego pracownik, który zarzuca pracodawcy dyskryminację, powinien wskazać przyczynę (powód) dyskryminacji (por. komentarz do art. 18<sup>3a</sup>, 18<sup>3b</sup> i 18<sup>3c</sup> kp, Monika Tomaszewska, system Lex)

Dyskryminacją jest zatem różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp. Katalog przesłanek dyskryminacyjnych jest otwarty. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza - poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 - okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania, czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311), oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347). W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202, Sąd Najwyższy określił w sposób pozytywny kryteria (przyczyny) dyskryminacji inne niż wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp. Stwierdził, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

W niniejszej sprawie powód jako kryterium dyskryminacyjne wskazał przynależność – działalność związkową i podał, że z tego powodu został zwolniony z pracy, a nie inny pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym, który jednocześnie nie był członkiem związku zawodowego. Powód nie wykazał, że doszło do nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji. Przesłuchany w charakterze strony sam przyznał, że nie słyszał, aby przyczyną rozwiązania stosunku pracy była jego przynależność związkowa. W istocie były to tylko przypuszczenia powoda P. K. (1).

Wskazać trzeba, że powód pracował na stanowisku kierownika grupy towarowej w dziale artykuły spożywcze. Natomiast w dziale tym na stanowisku kierownika działu pracowała osoba o zbliżonym zakresie czynności, ale szerszym zakresie odpowiedzialności, która była przełożoną powoda. Stanowisko kierownika grupy towarowej w dziale art. spożywcze zajmowała również I. M.. Jej stanowisko także uległo likwidacji. Objęła ona czasowo stanowisko kierownika działu spożywczego, które nie było obsadzone w związku z absencją chorobową dotychczasowego kierownika. Objęcie tego stanowiska zaproponowano I. M., bowiem zajmowała się obsługą trzech działów i podolała tym obowiązkom.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę z P. K. (1) nastąpiło z powodu likwidacji jego stanowiska pracy, podyktowanej zmianami organizacyjnymi.

Należy podkreślić, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia, czy likwidacja stanowiska pracy w zakładzie stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach zmiany struktury organizacyjnej, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Decyzje na temat przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska należą do kompetencji pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy.

Pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę, a likwidacją stanowiska pracy powinien zachodzić związek przyczynowy. Wypowiedzenie umowy o pracę może być dokonane przed lub po podjęciu decyzji o likwidacji stanowiska pracy, nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia zmian organizacyjnych, skutkujących likwidacją stanowiska pracy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 12.12.2001r., I PKN 733/00, OSNAPiUS 2003r., Nr 23, poz. 569; wyrok Sądu Najwyższego z dn. 13.10.1999r., I PKN 290/99 OSNAPiUS 2001r., Nr 4, poz. 110).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do dalszej przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy (wyrok z dnia 23.05.1997 roku, I PKN 176/97, OSNAPiUS z 1998 roku, nr 9, poz. 263). Pracodawca ma prawo doboru pracowników na stanowiska kierownicze powstałe w wyniku reorganizacji i powierzania ich pracownikom dającym największą gwarancję wykonania powierzonych im zadań. Konsekwentnie przyjmuje się, że nie istnieje zasada, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy. Zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwia im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr19, poz. 576).

W przedmiotowej sprawie w ramach reorganizacji w sieci marketów pracodawca zlikwidował stanowisko pracy zajmowane przez powoda oraz tożsame stanowisko, które zajmowała I. M.. Nie rozwiązał jednak stosunku pracy z I. M. a zaproponował jej zastępstwo za kierownika działu nieobecnego z powodu choroby. Przed rozwiązaniem stosunku pracy z powodem nie zaproponował P. K. (1) zatrudnienia na innym stanowisku. Okoliczności te nie świadczą jednak o naruszeniu zasady równego traktowania, bowiem, jak wcześniej wskazano, pracodawca ma prawo doboru pracowników na stanowiska kierownicze.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania, a to na podstawie art. 18<sup>3d</sup> kp.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U.2014.1025 j.t. ze zm.) w zw. z art. 100 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.980,00 złotych tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu, mając na uwadze w szczególności charakter sprawy i długotrwałość postępowania.