

Sygn. akt IV Pa 20/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jerzy Zalasiński

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak (spr.)

SO Jacek Witkowski

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 czerwca 2019 r. w S.

sprawy z powództwa G. W.

przeciwko Zespołowi(...)w S.

oraz Dyrektorowi (...)w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 grudnia 2018r. sygn. akt IV P 58/18

**I. oddala apelację;**

**II. zasądza od G. W. na rzecz Zespołu(...)w S. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

Katarzyna Antoniak Jerzy Zalasiński Jacek Witkowski

Sygn. akt: IV Pa 20/19

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 12 grudnia 2018r. Sąd Rejonowy w Siedlcach w sprawie z powództwa G. W. przeciwko Dyrektorowi (...)w W. oraz Zespołowi (...)w S. o przywrócenie do pracy oddalił powództwo skierowane przeciwko Dyrektorowi(...)w W. oraz zasądził od pozwanego Zespołu (...)w S. na rzecz powódki kwotę 37 126,26 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie ze stanowiska. Ponadto Sąd Rejonowy rozstrzygnął o kosztach procesu w ten sposób, że zasądził od powódki na rzecz pozwanego Dyrektora Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w W. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a także zasądził od pozwanego Zespołu (...)w S. na rzecz powódki kwotę 5 580 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu. Wyrokowi w punkcie zasądzającym na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem odwołanie ze stanowiska Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12 375,42 złotych.

Powyższe rozstrzygnięcie było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 27 lutego 2018r. przeciwko Dyrektorowi(...)w W. powódka G. W. zakwestionowała odwołanie jej ze stanowiska dyrektora Zespołu (...)w S., które w jej ocenie nastąpiło z naruszeniem prawa. Wskazała, że podlegała ochronie związkowej na mocy uchwały nr 9 III Krajowego Zjazdu Delegatów Związku Zawodowego (...) z 24 lutego 2017r. Dyrektor (...)w W. nie skonsultował odwołania jej ze stanowiska z Prezydium Komisji Krajowej powyższego związku zawodowego, którego jest przewodniczącym. Po odwołaniu powódki ze stanowiska dyrektora zaproponowano jej stanowisko specjalisty ds. obrotu drewnem w Zespole (...)w S., które ostatnio zajmowała ponad 20 lat temu. Zdaniem powódki nie odpowiada ono jej obecnym kwalifikacjom oraz doświadczeniu zawodowemu, gdyż cały ten czas była dyrektorem tej jednostki. Poza tym zaproponowane jej stanowisko nie istnieje w strukturze organizacyjnej Zespołu (...) w S.. Wskazała, że jednostronnie zmieniono jej warunki pracy i płacy obniżając ją i nie skonsultowano tego z Prezydium Komisji Krajowej Związku Zawodowego (...). Dodała, że odwołując ją ze stanowiska nie pouczone jej o możliwości odwołania się do sądu.

W piśmie procesowym z 28 marca 2018r. powódka sprecyzowała swoje stanowisko w sprawie, jako pozwanych wskazując Dyrektora (...) w W. oraz Zespół(...)w S. i wniosła o przywrócenie jej do pracy na to samo lub równorzędne stanowisko pracy oraz zasądzenie od pozwanych solidarnie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

W odpowiedzi na pozew pozwany Dyrektor (...)w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska wskazano, że w dniu 6 lutego 2018r. powódka została odwołana ze stanowiska dyrektora Zespołu (...)w S. z równoczesnym zaproponowaniem jej zatrudnienia od 1 czerwca 2018r. na stanowisku specjalisty ds. obrotu drewnem w tej samej jednostce, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. Zdaniem tego pozwanego nietrafny jest więc zarzut powódki, że odwołanie jej ze stanowiska nastąpiło z naruszeniem art.32 ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych. Pozwany podkreślił, że w momencie odwołania powódki ze stanowiska nie była ona też objęta ochroną ze względu na wiek, gdyż nie miała jeszcze ukończonych 58 lat. Zaznaczył również, że art.69 kp nie pozwala sądowi na przywrócenie do pracy pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, odwołanego ze stanowiska, za wyjątkiem sytuacji, gdy odwołanie to następuje z przyczyn łączących się ze sprawowaniem funkcji związkowej, ale sytuacja taka w przypadku powódki nie zachodziła. Pozwany wskazał także, że organizacja związkowa powódki nie ma charakteru organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art.241<sup>(25a)</sup> kp. Dodatkowo organizacja ta nie dopełniała wynikającego z art.25<sup>(1)</sup> w zw. z art.34 ust.2 ustawy o związkach zawodowych obowiązku przedstawiania pracodawcy co kwartał informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji, czego konsekwencją jest brak możliwości imiennego wskazania pracownika, któremu na podstawie art.32 ustawy o związkach zawodowych przysługuje szczególna ochrona trwałości stosunku pracy.

Drugi z pozwanych ,tj. Zespół (...)w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów postępowania. W uzasadnieniu stanowiska wskazano, że powódka nie była członkiem zarządu czy innym upoważnionym do reprezentacji pracownikiem zakładowej organizacji związkowej, wobec czego nie przysługiwała jej ochrona z art.32 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany zaprzeczył, aby przed odwołaniem powódki ze stanowiska otrzymał zawiadomienie będące imiennym wskazaniem powódki, jako pracownika podlegającego ochronie ani załączonej do pozwu uchwały nr 9 z 24 lutego 2017r. Ponadto podniesiono, że powódka nie wykazała, aby została wybrana do Komisji Krajowej związku. Oprócz tego wskazano, że powódce nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, gdyż możliwość taką wyłącza art.69 kp. Odwołanie powódki ze stanowiska nie miało przy tym, zdaniem pozwanego, związku z wykonywaniem przez nią obowiązków w organizacji związkowej. Można w jej przypadku mówić ewentualnie tylko o roszczeniu odszkodowawczym (k

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka G. W. jest pracownikiem Zespołu(...)w S.. Od 28 grudnia 2015r. była ona zatrudniona na podstawie powołania na stanowisku dyrektora tej instytucji. Na jej wynagrodzenie, obok wynagrodzenia zasadniczego składał się dodatek funkcyjny. Powódka jest przewodniczącym Komisji Krajowej

Związku Zawodowego (...). Na stanowisko to została wybrana w dniu 24 lutego 2017r. na pięcioletnią kadencję. Pozwany Zespół (...)w S. objęty jest Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników (...)z 29 stycznia 1998r. W dniu 6 lutego 2018r. powódka została odwołana ze stanowiska dyrektora Zespołu (...)w S.. Jednocześnie dyrektor Regionalnej (...)w W. zaproponował jej dalszą pracę na stanowisku specjalisty ds. obrotu drewnem z wynagrodzeniem na poziomie dotychczasowego wynagrodzenia za pracę, a od 1 czerwca 2018r. z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości dotychczasowego. Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że przed odwołaniem powódki ze stanowiska dyrektora Zespołu (...)w S. pracodawca nie występował do Komisji Krajowej Związku (...) o zgodę na to ani na jednostronną zmianę warunków pracy lub płacy powódce. Powódka przyjęła propozycję pracy na nowym stanowisku. Pracowała w ten sposób w dniu 4 i 5 czerwca 2018r., po czym rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia lekarskiego od pracy.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy ocenił, że powództwo G. W. skierowane wobec Zespołu (...)w S. miało uzasadnione podstawy i zasługiwało na uwzględnienie. Bezzasadne było zaś jej powództwo przeciwko Dyrektorowi (...)w W.. Na wstępie rozważań Sąd Rejonowy odniósł się do kwestii legitymacji procesowej biernej w niniejszej sprawie, a więc do tego, kto w niniejszej sprawie powinien być stroną pozwaną, gdyż powódka wskazała jako pozwanych dwa podmioty ,tj. Dyrektora (...)w W. oraz Zespół (...)w S.. I tak, Sąd Rejonowy stwierdził, że prawidłowe jest oznaczenie jako pozwanego tylko Zespołu (...)w S., natomiast niezasadnie powódka swoje powództwo skierowała również wobec Dyrektora (...)w W.. Zgodnie bowiem z art.3 i 3<sup>(1)</sup>§1 kp pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników, a za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przedmiotowa sprawa jest sprawą o roszczenie wynikające ze stosunku pracy. W sporze o odszkodowanie związane z rozwiązaniem stosunku pracy stroną pozwaną winien być zawsze pracodawca, u którego pracownik świadczył pracę, gdyż jednostka zatrudniająca pracowników jest pracodawcą w stosunku do kierownika tej jednostki, chociażby kompetencje do zatrudniania kierownika należały do innego podmiotu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 20 października 1998r., I PK 390/98, OSNP 199/23/744 i w wyroku z 19 grudnia 1997r., I PKN 448/97, OSNAPiUS 1998/22/649).

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie nie budzi wątpliwości, iż w dniu wręczenia powódce odwołania ze stanowiska dyrektora, jej pracodawcą był Zespół (...)w S., a nie Dyrektor (...)w W.. Zespół (...)w S. jest bowiem jednostką organizacyjną, samodzielnie zatrudniająca swoich pracowników, a więc spełnia przesłanki określone w art.3 kp. Zgodnie zaś z art.34 pkt 2b lit c ustawy z 28 września 1991r. o lasach (t.j. Dz.U. z 2018r., poz.2129 i 2161), dyrektor (...)jedynie powołuje i odwołuje kierowników jednostek organizacyjnych, o których mowa w pkt 2, a więc także Zespołów (...). Za Zespół (...) w S., jako pracodawcę, działa przy zatrudnianiu i zwalnianiu jego dyrektora, a więc powódki, Dyrektor (...)w W., który jest jej służbowym przełożonym, czyli podmiotem realizującym dyrektywne kompetencje pracodawcy i uprawnionym w tych ramach do wydawania jej poleceń dotyczących pracy (art.100§1 kp). W orzecznictwie sądowym ugruntowany jest pogląd, że osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. Nie zmienia to jednak tego, że w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika biernie legitymowany jest wyłącznie pracodawca, a nie osoba (organ) wykonująca za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 5 maja 2011r., II PK 181/10, Lex nr 863979). W świetle powyższego kompetencje do odwołania ze stanowiska będzie posiadała określona osoba (podmiot) spoza danej jednostki organizacyjnej, jednak nie stanie się ona przez to pracodawcą osób, względem których wykonuje czynności z zakresu prawa pracy. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy stwierdził, że powódkę nie łączył stosunek pracy z Dyrektorem (...)w W.. Z tego też względu powódka, kwestionując w sferze pracowniczej otrzymane odwołanie ze stanowiska, powinna pozwać jedynie swojego faktycznego pracodawcę ,tj. Zespół (...)w S., który posiadał wyłączną legitymację procesową bierną do występowania w tej sprawie. W tych okolicznościach powództwo skierowane wobec Dyrektora (...)w W. należało oddalić i na podstawie art.98§ 1 i 3 kpc obciążyć powódkę kosztami zastępstwa procesowego na rzecz tego pozwanego, których wysokość ustalono na podstawie §9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz.1804 ze zm.).

Odnosząc się do roszczenia powódki skierowanego wobec Zespołu (...)w S. i prawidłowości odwołania powódki ze stanowiska, Sąd Rejonowy podzielił twierdzenie powódki, że doszło do tego z naruszeniem właściwych przepisów. Sąd podkreślił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Zespole (...)w S. na podstawie powołania. Stosunek pracy nawiązuje się zaś na podstawie powołania wyłącznie w przypadkach określonych w odrębnych przepisach (art.68 kp). Co do zasady, o ile przepisy normujące te kwestie nie stanowią inaczej, wówczas do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę oraz rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania: o bezskuteczności wypowiedzeń, o odszkodowaniu przewidzianym w razie wypowiedzenia umowy o pracę i o przywracaniu do pracy (art.69 kp). Ochrona stosunku pracy osób zajmujących swoje stanowiska na podstawie powołania jest słabsza niż pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, gdyż odwołanie może nastąpić w każdym czasie niezwłocznie lub w określonym terminie, musi nastąpić na piśmie, nie musi jednak wskazywać przyczyn odwołania. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę (art.70 kp). Przyczyna odwołania może być zatem dowolna i nie podlega kontroli sądu pracy, a pracownik zatrudniony na podstawie powołania nie może skutecznie kwestionować odwołania ze stanowiska ze względu na brak uzasadnionej przyczyny. Pogląd ten jest niekwestionowany w orzecznictwie. Sąd Najwyższy w uchwale z 10 stycznia 2007r. (III PZP 6/06, OSNP 2007/13-14/182) podkreślił ustanowioną w art.70§1 kp zasadę swobody odwołania pracownika. W ocenie Sądu Najwyższego przewidziana w tym przepisie dopuszczalność odwołania pracownika w każdym czasie oznacza, że odwołanie nie wymaga uzasadnienia, bowiem w danym momencie może nie być przyczyny uzasadniającej odwołanie, a przepis wyraźnie stanowi, że odwołanie może nastąpić w dowolnie wybranym momencie. Zgodnie z argumentacją Sądu Najwyższego do odwołania ze stanowiska w sposób przewidziany w art.70§1 kp obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej przy wypowiedzaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie może mieć bezpośredniego zastosowania na podstawie odesłania zawartego w art.69 kp, skoro z odesłania zawartego w tym przepisie wynika w sposób oczywisty, że zmiany w przepisach dotyczących umownych stosunków pracy nie mogą modyfikować ani uchylać szczególnych uregulowań dotyczących stosunków pracy na podstawie powołania. Przyjęcie zaś tezy, że odwołanie ze stanowiska wymaga podania pracownikowi przyczyny dokonanego odwołania w dużej mierze podważa praktyczny sens instytucji powołania, wyrażający się głównie w powiązanej z tą instytucją zasadzie, że odwołanie nie wymaga uzasadnienia i może nastąpić w dowolnym momencie.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka mogła być odwołana ze stanowiska dyrektora Zespołu (...)w S. bez podawania przyczyny, przy czym w jej przypadku przełożony sięgnął po możliwość określoną w art.71 kp ,tj. mimo odwołania powódki ze stanowiska dyrektora, nie rozwiązał z nią stosunku pracy, ale zatrudnił na uzgodnionych przez strony warunkach pracy i płacy na stanowisku specjalisty ds. obrotu drewnem. Nie oznacza to jednak, że w takiej sytuacji po stronie pracodawcy dezaktualizacji uległ obowiązek określony w art.32 ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz.234, ze zm.). Zgodnie z tym przepisem pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć stosunku pracy pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu jako członek lub innemu pracownikowi będącemu 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 ani zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika. Ochrona, o której mowa w ust.1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (ust.2).

W przedstawionych okolicznościach Sąd Rejonowy stwierdził, że nie ulega wątpliwości, iż stosunek pracy powódki podlegał ochronie wobec pełnienia przez nią funkcji w Komisji Krajowej Związku Zawodowego (...), a więc organizacji związkowej o charakterze ponadzakładowym. Ochrona ta miała oparcie w art.34 w zw. z art.32 ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych oraz §35 ust.6-7 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników (...) z 29 stycznia 1998r., obejmowała okres od 25 lutego 2017r. do 25 lutego 2022r. i przez jeden rok od zakończenia jej kadencji w Komisji Krajowej Związku Zawodowego (...). Wynika to z uchwały nr 9 Komisji Krajowej wskazanej organizacji związkowej z 24 lutego 2017r., w której powódka została z imienia i nazwiska wskazana jako pracownik, którego stosunek pracy jest objęty ochroną. Pismem z 30 marca 2017r. Dyrektor Generalny (...)został poinformowany

przez organizację związkową powódki o wyborze jej w dniu 24 lutego 2017r. na stanowisko przewodniczącej władz krajowych i objęciu w związku z tym jej stosunku pracy ochroną (k.130 akt sprawy). Dyrektor (...)w W. również był tego świadomy. Otrzymał bowiem pismo w tym przedmiocie od Dyrektora Generalnego (...)datowane na dzień 12 maja 2017r. Twierdzenia pozwanego, że z pismem tym zapoznał się dopiero przy okazji lektury odpisu pozwu G. W., do którego stanowiło ono załącznik, w żaden sposób nie zmienia powyższej oceny i stanowi tylko o niewłaściwej organizacji przepływu dokumentów wewnątrz jego struktury organizacyjnej, co nie może negatywnie wpływać na sytuację pracowniczą powódki. Na rozprawie w dniu 6 czerwca 2018r. Dyrektor (...)w W. M. R. zeznał, że pismo z 12 maja 2017r. było mu znane. Co więcej przyznał, że wiedział, iż powódka sprawuje funkcję w związku zawodowym i dlatego nie rozwiązał z nią definitywnie stosunku pracy, ale zaproponował inne stanowisko pracy. Mimo to nie uzyskał zgody zarządu organizacji związkowej, którego powódka była członkiem na odwołanie jej ze stanowiska i zmianę warunków zatrudnienia. Przyznał, że w ogóle o taką zgodę nie występował. Dyrektor (...)w W. przed podjęciem decyzji o odwołaniu powódki ze stanowiska dyrektora Zespołu (...)w S. mógł upewnić się, czy w jej przypadku nie zachodzi sytuacja, w której ma obowiązek uzyskać zgodę organizacji związkowej na odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora. Niczego takiego jednak nie zrobił. Do czasu odwołania powódki ze stanowiska dyrektora Zespołu (...)w S. jej ochrona związkowa nigdy nie została zakwestionowana i pracodawca ją respektował, a zatem musiała być dla niego jasna i czytelna. W przypadku bowiem jakichkolwiek wątpliwości pracodawca miał obowiązek wszcząć procedury wyjaśniające. W myśl bowiem art.23<sup>(2)</sup> kp jeżeli przepisy prawa pracy przewidują takie współdziałanie, wówczas pracodawca ma obowiązek współdziałać z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracowniczych pracownika niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Pozwany w toku procesu nie zgłosił żadnych wniosków dowodowych na okoliczność wykazania, że sporna uchwała jest nieobowiązująca i powoływał się jedynie na dokumenty złożone przez samą powódkę. Sąd Rejonowy zauważył, że w uzasadnieniu wyroku z 20 listopada 2013r. Sąd Najwyższy wskazał, że z unormowania zawartego §2 ust.1 rozporządzenia z 16 czerwca 2003r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz.U. Nr 108, poz.1013) wynika, że przepis ten nie nakłada na zakładową organizację związkową obowiązku przedkładania pracodawcy samej uchwały, o której mowa w art.32 ust.1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (sygn. akt II PK 56/13, Legalis nr 745623).

Odnosnie zarzutu braku po stronie organizacji związkowej, której członkiem jest powódka, przymiotu reprezentatywności Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z art.241<sup>25a</sup>§1 kp reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:

1. będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art.241<sup>17</sup>§1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
2. zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w §1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników (§2). Przepis art.32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych określa zakres ochrony przysługującej między innymi członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej i ogranicza tę ochronę do członków zarządu imiennie wskazanych jego uchwałą. W przypadku zakładowej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art.241<sup>25a</sup> kp ogólna liczba pracowników podlegających ochronie jest limitowana przez ust.3 i 4 wskazanego wyżej artykułu, natomiast w odniesieniu do innej zakładowej organizacji związkowej - przez jego ust.6, zgodnie z którym ochrona ta przysługuje jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji.

Wskazując na powyższe uregulowania Sąd Rejonowy wskazał, że w jego ocenie pozwany nie wykazał, a miał taki obowiązek w myśl art.6 kc, skoro na tę okoliczność się powoływał, że Związek Zawodowy (...) nie jest organizacją reprezentatywną w rozumieniu art.241.25<sup>a</sup>§1 kp. Poza tym stanowisku pozwanego co do statusu organizacji związkowej powódki wydaje się przeczyć sam Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 29 stycznia 1998r., w którym organizację tę wymieniono i wskazano, że Związek Zawodowy (...) jest krajową organizacją związkową (§1 pkt 3), a pracownikowi członkowi zakładowej organizacji związkowej z wyboru pełniącemu funkcję związkową w Związku Zawodowym (...) przyznaje się ochronę przewidzianą w art.32 ust.1 ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (§35 ust.6). W odniesieniu do kwestii niedopełnienia przez organizację związkową powódki obowiązków informacyjnych związku zawodowego względem pracodawcy określonych w art.25<sup>1</sup> ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, czyli przedkładania co kwartał informacji o łącznej liczbie jej członków, to w przypadku niniejszej sprawy zarzut ten jest nieuprawniony. Przywołany przepis odnosi się bowiem do obowiązku informacyjnego nałożonego przez ustawę na zakładową organizację związkową, natomiast ochrona stosunku pracy powódki wynikała z jej funkcji w organizacji ponadzakładowej, bowiem była ona przewodniczącym Komisji Krajowej Związku Zawodowego (...). Poza tym pozwany swoje zainteresowanie wypełnianiem przez zakładową organizację związkową Związku Zawodowego (...) obowiązków informacyjnych określonych w art.25<sup>1</sup> ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych wyraził dopiero po odwołaniu powódki ze stanowiska.

W przekonaniu Sądu Rejonowego nie miał uzasadnionych podstaw zarzut powódki zmierzający do zakwestionowania powierzenia jej stanowiska specjalisty ds. obrotu drewnem, które to stanowisko powódka przyjęła i rozpoczęła realizowanie obowiązków związanych z tym zatrudnieniem. Sąd nie zgodził się z powódką, że jest to praca nieodpowiednia dla niej tylko dlatego, że przez ostatnie 20 lat zajmowała stanowiska kierownicze. Nie oznacza to, że do końca swojej aktywności zawodowej musi piastować stanowiska wyłącznie kierownicze. Stanowisko, które objęła po odwołaniu jej ze stanowiska dyrektora to praca umysłowa, do której powódka ma wystarczające kwalifikacje. Na stanowisku tym pozostawiono jej przy tym dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze, poza dodatkiem funkcyjnym, skoro nie jest to stanowisko kierownicze. Sąd podniósł ponadto, że powódka swoje zastrzeżenia do nowej pracy sformułowała po tym, jak zdążyła przepracować na nowym stanowisku pracy raptem dwa dni, po czym przeszła na zwolnienie lekarskie. Z zebranych w sprawie dowodów nie wynika, żeby nowe obowiązki powódki były sprzeczne z jej kwalifikacjami, było ich za dużo, albo były to zbyt trudne dla niej zadania.

Sąd pierwszej instancji podniósł, że mimo odwołania powódki ze stanowiska dyrektora z naruszeniem przepisów, stosownie do treści art.69 kp w niniejszym postępowaniu wyłączona była możliwość przywrócenia powódki do pracy, a w grę wchodziła jedynie odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy. Jak zwraca się uwagę w orzecznictwie (wyrok SN z 16 marca 1994 roku, I PRN 6/94, OSNP 1994/1/9) pracownikowi odwołanemu ze stanowiska z naruszeniem art.32 ust.1 ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych przysługuje - na podstawie stosowanego odpowiednio przepisu art.45 kp - roszczenie o odszkodowanie. Jedynie wówczas, gdy odwołanie nastąpiło z przyczyn łączących się ze sprawowaniem funkcji związkowej, pracownikowi przysługuje roszczenie o uznanie odwołania za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. W niniejszej sprawie powódka nie udowodniła, aby odwołanie jej ze stanowiska dyrektora Zespołu (...)w S. nastąpiło z uwagi na jej działalność związkową. Nic takiego nie wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków ani zebranych dokumentów. Zgodnie z 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 inne roszczenie alternatywne. Z mocy powołanego przepisu, a także na podstawie art.45§2 kp w zw. z art.47<sup>(1)</sup> kp Sąd zasądził od pozwanego Zespołu (...) w S. na rzecz powódki odszkodowanie odpowiadające wysokości wynagrodzenia za pracę za trzy miesiące (zaświadczenie o zarobkach k.44). O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.477<sup>(2)</sup>§1 kpc zauważając przy tym, że odszkodowanie ma spełniać funkcję kompensacyjną dla pracownika, a jednocześnie edukacyjną i represyjną dla pracodawcy.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art.98§1 i 3 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej

obrony oraz §9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz.1804 ze zm.). Zasądzone na rzecz powódki koszty procesu obejmują uiszczoną przez nią opłatę od pozwu.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka G. W. zaskarżając go w części ,tj. w zakresie pkt III zasądzonego od pozwanego Zespołu (...)w S. na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 37 126,26 złotych i w zakresie pkt IV zasądzonego od w/w pozwanego na rzecz powódki zwrot kosztów procesu w kwocie 5 580 złotych. Powódka wskazała, że zasądzone na jej rzecz kwoty tytułem odszkodowania i kosztów postępowania są zaniżone. Zarzuciła, że zaświadczenie o wynagrodzeniu, w oparciu o które Sąd Rejonowy wyliczył wysokość odszkodowania nie zawiera prawidłowych wyliczeń wszystkich stałych i zmiennych składników wynagrodzenia (m.in. nagrody kwartalne, dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. trzynastka, które powinny być doliczone w proporcjonalnej wysokości), a ponadto zaświadczenie to zostało wystawione wg bliżej nieokreślonego systemu. W odniesieniu do kosztów postępowania powódka zarzuciła, że koszty zastępstwa procesowego powinny być obliczone wg stawek minimalnych opłat za czynności radców prawnych określonych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości dla spraw o odszkodowanie inne niż wypadek przy pracy ,tj w wysokości 75% stawki od wartości odszkodowania będącego przedmiotem sprawy, a nie wg stawki obowiązującej przy sprawach o przywrócenie do pracy.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powódki G. W. podlegała oddaleniu jako bezzasadna

Niezasadny jest zarzut powódki zaniżenia przez Sąd Rejonowy odszkodowania zasądzonego na jej rzecz od pozwanego Zespołu (...)w S. w związku z niezgodnym z prawem odwołaniem jej ze stanowiska. Sąd Rejonowy ustalając wysokość należnego powódce odszkodowania oparł się na zaświadczeniu o wynagrodzeniu przygotowanym przez pozwanego jako pracodawcę powódki. Analiza przedmiotowego zaświadczenia z 2 maja 2018r. (złożonego na k.44 akt sprawy) pokazuje, że zostało ono wystawione zgodnie z obowiązującymi przepisami. Do zaświadczenia tego pozwany załączył tabelę, w której wyszczególnił składniki wynagrodzenia wypłacane powódce w okresie 12 miesięcy przed odwołaniem ze stanowiska pracy (k.45 akt sprawy). Składniki te to: wynagrodzenie zasadnicze, deputat opałowy, nagroda motywacyjno-uznaniowa oraz dodatek funkcyjny i wszystkie te składniki zostały uwzględnione do wyliczenia wysokości wynagrodzenia powódki na potrzeby ustalenia wysokości odszkodowania. Wbrew twierdzeniom apelującej, że przedstawione wynagrodzenie zostało ustalone wg bliżej nieokreślonych zasad, wynagrodzenie powódki ustalone zostało w oparciu o zasady określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy (t.j. Dz.U. z 2017r., poz.927). W §2 ust.2 w związku z §1 tego rozporządzenia przewidziano, że przy ustalaniu wynagrodzenia w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (odpowiednio w związku z odwołaniem ze stanowiska) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Stosownie do tego, przy obliczeniu wysokości wynagrodzenia powódki, pozwany nie mógł uwzględnić i zasadnie nie uwzględnił otrzymywanego przez powódkę dodatkowego wynagrodzenia rocznego – tzw. trzynastki. Zgodnie bowiem z §14 w związku z §6 pkt 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997r., Nr2, poz.14 ze zm.), do której to regulacji odsyła wskazane na wstępie rozporządzenie, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy – odpowiednio wynagrodzenie na potrzeby wyliczenia odszkodowania, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy z wyłączeniem m.in. dodatkowego wynagrodzenia rocznego. W świetle powyższego niezasadne jest twierdzenie powódki, że do obliczenia wynagrodzenia na potrzeby ustalenia wysokości odszkodowania, pozwany i co za tym idzie Sąd Rejonowy winien był przyjąć – obok w/w składników wynagrodzenia tj. wynagrodzenia zasadniczego, deputatu opałowego, nagrody motywacyjno-uznaniowej oraz dodatku funkcyjnego, również dodatkowe wynagrodzenie roczne. Takie twierdzenie powódki nie znajduje uzasadnienia w przepisach prawa. Z uwagi na to, że zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki zostało wystawione w sposób prawidłowy i udokumentowane załączoną do niego tabelą z wyszczególnieniem

przyjętych składników wynagrodzenia, Sąd Okręgowy nie uwzględnił wniosku powódki zawartego w pkt III apelacji o zobowiązanie pozwanego do złożenia zaświadczenia o wynagrodzeniu uwzględniającego wszystkie stale i zmiennie składniki wynagrodzenia. Wniosek ten jest niezasadny, a dodatkowo spóźniony, gdyż kwestionowane przez powódkę zaświadczenie o zarobkach złożone zostało przez pozwanego przy pierwszej czynności procesowej ,tj. załączone do odpowiedzi na pozew i przez całe postępowanie przed Sądem pierwszej instancji nie było przez stronę powodową kwestionowane.

Niezasadny okazał się również zarzut powódki co do błędnego ustalenia przez Sąd Rejonowy zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki wg stawki określonej w §9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r., poz.265) ,tj. w kwocie 180 złotych. Twierdzenie powódki, że koszty zastępstwa procesowego powinny być ustalone wg stawki określonej w §9 ust.1 pkt 2 tegoż rozporządzenia ,tj. jako 75% stawki obliczonej od wartości zasądzonego odszkodowania, jest błędne. W swojej argumentacji powódka pomija bowiem, że dochodzone przez nią roszczenie od początku procesu aż do wyrokowania było roszczeniem o przywrócenie do pracy na dotychczasowym lub równorzędnym stanowisku (pismo procesowe pełnomocnika powódki z 28 marca 2018r. precyzujące żądanie pozwu k.12-13 akt sprawy). Sąd Rejonowy uznając niemożność uwzględnienia tego roszczenia i korzystając z uprawnienia do uwzględnienia roszczenia alternatywnego (art.477.1 kpc), zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, co nie zmienia faktu, że przedmiotem roszczenia powódki było żądanie przywrócenia do pracy, a nie odszkodowanie.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z wynikiem sprawy ,tj. na podstawie art.98§1 i 3 kpc w związku z art.99 kpc i §10 ust.1 pkt 1 w związku z §9 ust.1 pkt 1 w/w rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r., poz.265).

Katarzyna Antoniak Jerzy Zalasinski Jacek Witkowski