

Sygn. akt IV P 11/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Agnieszka Pietkiewicz Janina Złotorzyńska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2017 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa A. R. (1)

przeciwko Zarządowi D. Z. w S.

o przywrócenie do pracy

I. Przywraca powódkę **A. R. (1)** do pracy w pozwanym **Zarządzie D. Z. w S.** na poprzednich warunkach.

II. Zasądza od pozwanego **Zarządu D. Z. w S.** na rzecz powódki **A. R. (1)** kwotę 7.620,48 zł (siedem tysięcy sześćset dwadzieścia złotych 48/100) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy.

III. W pozostałym zakresie powództwo oddala.

IV. Zasądza od pozwanego **Zarządu D. Z. w S.** na rzecz powódki **A. R. (1)** kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

V. Nakazuje pobrać od pozwanego **Zarządu D. Z. w S.** na rzecz **Skarbu Państwa** (Kasy Sądu Rejonowego w Suwałkach) kwotę 1.890,00 zł (jeden tysiąc osiemset dziewięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem brakującej opłaty sądowej, od której uiszczenia powódka była zwolniona.

Agnieszka Pietkiewicz Janina Złotorzyńska

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 11/17

UZASADNIENIE

Powódka A. R. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Zarządowi D. Z. w S. domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, tj. za okres od dnia 23.01.2017 roku do dnia przywrócenia powódki do pracy oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż była zatrudniona w pozwanym Zarządzie D. Z. w S. od dnia 6 maja 2014 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 września 2014 roku. Wynagrodzenie powódki w ostatnim czasie wynosiło 2.520 zł brutto, na którą to kwotę składało się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.100 zł brutto oraz premia regulaminowa w wysokości 20%. W okresie od dnia 02.06.2014 roku do dnia 29.08.2014 roku A. R. (1) odbyła służbę przygotowawczą, a w dniu 8.09.2014 roku złożyła egzamin z wynikiem pozytywnym. Powódka działała też aktywnie w Związku Zawodowym (...) Zarządu D. Z., pełniąc funkcję członka zarządu. W dniu 9 stycznia 2017 roku A. R. (1) wróciła do pracy po półrocznym okresie zwolnienia chorobowego. Po powrocie okazało się, iż podczas jej nieobecności pracodawca w sposób nieuprawniony rozpiął konkurs na stanowisko urzędnicze i zatrudnił kolejnego pracownika, ponad liczbę istniejących etatów. Uznając, iż dla powódki nie ma miejsca pośród stanowisk urzędniczych, pracodawca powierzył powódce pracę konserwatora. Powódka odmówiła podjęcia tej pracy, wyrażając jednocześnie gotowość podjęcia pracy na stanowisku zgodnym z umową o pracę. W dniu 23 stycznia 2017 roku powódce wręczono oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. odmowy wykonania polecenia służbowego. Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób rażący narusza obowiązujące przepisy prawa. Pozwany pracodawca podejmując decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie miał w polu widzenia zarówno przepisów Ustawy z dnia 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych, jak również Ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych. Przepisy w/w aktów prawnych zawierają szereg istotnych unormowań, które winny być uwzględnione w okolicznościach przedmiotowej sprawy. W pierwszej kolejności powódka wskazała, iż była pracownikiem samorządowym. Zgodnie z dyspozycją art. 1 u.p.s. w celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego i bezstronnego wykonywania zadań publicznych przez samorząd terytorialny ustanawia się przepisy prawa pracy określające status prawny pracowników samorządowych. Przepisy ustawy stosuje się m.in. do pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, jednostkach pomocniczych gmin, gminnych jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych. W odniesieniu do pracowników samorządowych, zgodnie z art. 43 ust 1 u.p.s., przepisy kodeksu pracy stosuje się odpowiednio jedynie w zakresie nieuregulowanym ustawą. W przedmiotowej sprawie pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał odmowę wykonania polecenia służbowego przez niepodjęcie pracy konserwatora w D. Z. Miejskiej. Podstawę powierzenia pracownikowi samorządowemu wykonywania innej pracy niż określona w umowie o pracę stanowi art. 21 u.p.s. Zgodnie z tym przepisem pracodawca ma prawo powierzyć pracownikowi wykonywanie innej pracy na okres do 3 miesięcy, ale tylko przy łącznym spełnieniu dwóch warunków: jeśli wymagają tego potrzeby jednostki oraz gdy powierzona praca odpowiada kwalifikacjom pracownika. Polecenie służbowe pracodawcy wydane wobec powódki A. R. (1) nie spełniało tych warunków. Podkreślenia wymaga to, iż praca odpowiadająca kwalifikacjom pracownika to taka praca, która w pełni wykorzystuje potencjał pracownika. Przepis ten nie daje podstaw do powierzenia pracownikowi pracy, do której wystarczą znacznie niższe kwalifikacje niż te, z uwagi na które został on zatrudniony. Powódka A. R. (1) została zatrudniona na stanowisku urzędniczym, ma wyższe wykształcenie (licencjat), jest w trakcie podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych (studia magisterskie), ukończyła służbę przygotowawczą. Powódka spełniała ponadto wszelkie kwalifikowane warunki wymagane przepisami prawa dla pracownika samorządowego przewidziane w art. 6 u.p.s. Tymczasem praca konserwatora zieleni miejskiej jest de facto pracą fizyczną, która nie wymaga spełnienia żadnych warunków oraz posiadania jakichkolwiek kwalifikacji. W tym miejscu wskazać należy, iż pracodawca w stosunku do powódki przewidział również zmianę systemu czasu pracy na system zmianowy i pracę nocną, co znajduje potwierdzenie w Skierowaniu na badania lekarskie z dn. 11.01.2017 r. Powyższe pozostaje w sprzeczności z obowiązującymi przepisami prawa z uwagi na to, iż pod opieką powódki pozostaje jej sześcioletnia córka. Powierzenie pracownikowi innej pracy nie może być szykaną skutkującą naruszeniem dóbr osobistych czy dyskryminacją pracownika. Powierzenie pracownikowi innej pracy noszące znamiona intencjonalnego, świadomego i cechującego się złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika może być potraktowane

jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Zgodnie z dyspozycją art 25 ust. 1 u.p.s. do obowiązków pracownika samorządowego należy sumienne i staranne wykonywanie poleceń przełożonego. Jednak w przypadku, gdy w ocenie pracownika polecenie jest niezgodne z prawem jest on obowiązany poinformować o tym na piśmie swojego bezpośredniego przełożonego. Powódka A. R. (1) pismem z dnia 16.01.2017 roku poinformowała pracodawcę o przyczynie odmowy wykonania polecenia służbowego, wskazując na uchybienie prawne, tj. powierzenie pracy poniżej kwalifikacji. Art. 25 ust. 2 zd. 2 u.p.s. stanowi, iż w takim przypadku pracodawca może potwierdzić polecenie na piśmie, co z kolei jest wiążące dla pracownika, który musi - co do zasady - polecenie wykonać. W przedmiotowej sprawie pracodawca zaniechał pisemnego potwierdzenia polecenia służbowego. Mając na uwadze to, iż przepisy Ustawy z dnia 21, (...), o pracownikach samorządowych dają pracownikowi samorządowemu prawo do zakwestionowania polecenia służbowego z powodu jego niezgodności z prawem - nakładając tym samym na pracodawcę obowiązek weryfikacji swojego polecenia - rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika z powodu odmowy wykonania takiego polecenia bez wyczerpania ścieżki przewidzianej w art. 25 u.p.s. stanowi rażące naruszenie przepisów prawa. W dalszej kolejności podnieść należy, iż jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę z powódką pracodawca wskazał art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 kodeksu pracy, który mówi o obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych oraz przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie prawnym porządku pomijając fakt, iż powódka jest pracownikiem samorządowym. W związku z powyższym o jej podstawowych obowiązkach stanowi art. 24 u.p.s., który jako nadrzędny obowiązek pracownika samorządowego wskazuje dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli. W przedmiotowej sprawie powódka A. R. (1) wykazała się należyłą dbałością o wykonanie zadań publicznych i środki publiczne, kwestionując całkowicie nieracjonalną decyzję przełożonego o powierzeniu jej pracy fizycznej konserwatora zieleni, która z jednej strony skutkowałą niewykorzystaniem kwalifikacji i potencjału powódki, a z drugiej strony prowadziła do opłacania pracownika fizycznego wynagrodzeniem odpowiadającym wynagrodzeniu urzędnika. Za całkowicie nietrafne uznać należy odwołanie się w przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia do naruszenia przez powódkę A. R. (1) regulaminu pracy. Zgodnie z obowiązującym w Zarządzie Z. M. w S. Regulaminie Pracy wprowadzonym Zarządzeniem nr (...) Dyrektora Zarządu D. Z. w S. z dnia 25.02.2016 r. podstawowym obowiązkiem pracownika jest m.in. stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy; jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę (§ 14), natomiast jednym z uprawnień przysługujących pracownikowi jest zatrudnienie na stanowisku pracy zgodnie z umową o pracę i posiadanymi kwalifikacjami (§ 19 pkt. 1}. Powyższe potwierdza, iż to nie powódka A. R. (1), a sam pracodawca naruszył obowiązujący regulamin pracy. Powódka A. R. (1) w chwili otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę była członkiem zarządu Związku Zawodowego (...) Zarządu D. Z., podlegającym ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 u.z.z., o czym wiedział pozwany pracodawca. Pismem z dnia 17.01.2017 roku pracodawca zwrócił się do Związku Zawodowego (...) w S., w którym zawiadomił o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W odpowiedzi na powyższe pismem z dnia 20.01.2017 r. Związek Zawodowy (...) Zarządu D. Z. w S. poinformował o uznaniu rozwiązania umowy o pracę za bezpodstawną i zgłosił swoje zastrzeżenia, co równoznaczne jest z odmową wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Mając na uwadze obowiązujące przepisy prawa oraz ugruntowaną linię orzecniczą (tak m.in. wyrok SN z dn. 17.05.2012 r., I PK 176/11) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika będącego pracownikiem chronionym w myśl Ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych bez uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji zawodowej jest niezgodne z prawem. Powyższe okoliczności przesądzają również o tym, iż powódce A. R. (1) w myśl art. 57 § 2 kodeksu pracy w zw. z art. 32 ust 1 pkt 1 i ust. 2 u.z.z., przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. W okolicznościach przedmiotowej sprawy pracodawca rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia rażąco naruszył obowiązujące przepisy prawa. W ocenie powódki powierzenie jej pracy fizycznej, dodatkowo w trudnym okresie zimowym, stanowiła szykanę i przejaw dyskryminacji, a jednocześnie próbę nakłonienia jej do rezygnacji z pracy. Sama potrzeba powierzenia powódce pracy w D. Z. Miejskiej wyniknęła ze sprzecznego z prawem działania pracodawcy i zatrudnienia dodatkowego pracownika ponad liczbę etatów urzędniczych.

Pozwany Zarząd D. Z. w S. domagał się oddalenia powództwa i zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, a w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu swojego stanowiska w pierwszej kolejności wskazał, iż wbrew odmiennej opinii powódki, nie jest ona objęta ochroną z art.

32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Jak wynika z treści pisma Związku Zawodowego (...) Zarządu D. Z. z dnia 10 października 2016 r., na dzień 30 września 2016 r. związek liczył 22 członków, a w tym 4 członków niebędących pracownikami pozwanego pracodawcy, co sprawia, że zgodnie z art. 32 ust. 4 związek uprawniony był wskazać 2 pracowników, podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a jak wynika z pisma z dnia 10 października 2016 r. związek zgłosił 3 pracowników. Pozwany wskazał, że po myśli powołanego wyżej przepisu, dopiero w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków, co nie ma miejsca w realiach niniejszej sprawy, bowiem Związek Zawodowy (...) Zarządu D. Z. liczył wprawdzie 22 członków, ale w tym 18 pracowników. 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^(25a) k.p. 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, przy czym niedokonanie takiego wskazania powoduje, że z mocy art. 32 ust. 8 ustawy ochrona, przewidziana w art. 32 ust. 1, przysługuje przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej. Mimo imiennego wymienienia powódki w uchwale zarządu organizacji związkowej, nie podlegała ona szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę, ponieważ w świetle art. 32 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych ochrona przysługiwała wyłącznie przewodniczącemu zarządu związku zawodowego. Powódka została zatrudniona w dniu 06 maja 2014 r. na stanowisku referenta ds. organizacyjnych w sekretariacie (...) do dnia 01 października 2015 r., po czym od dnia 02 października 2015 r. powódka została skierowana do pracy w D. (...), a od dnia 09 lutego 2016 r. zostały jej powierzone obowiązki referenta ds. finansowych w D. (...) na okres zastępstwa tam zatrudnionej pracownicy, która przebywała na zwolnieniu lekarskim, będącej w ciąży. Podkreślić należy, że z dniem 01 stycznia 2016 r. etat referenta ds. organizacyjnych, na którym zatrudniona była powódka, uległ likwidacji wskutek wprowadzonych zmian struktury organizacyjnej. Od dnia 12 lipca 2016 r. do dnia 08 stycznia 2017 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, czym zdezorganizowała pracę D. (...), co spowodowało konieczność zatrudnienia pracownika, a w konsekwencji braku możliwości ponownego zatrudnienia powódki na zastępstwo pracownicy, znajdującej się na urlopie macierzyńskim. Od początku 2017 roku zadania D. Z. Miejskiej zdecydowanie zwiększyły się z uwagi na obfite opady śniegu, co skutkowało koniecznością kadrowego wsparcia tego działu i legło u podstaw tymczasowego skierowania powódki do pracy w tym dziale. Poza sporem pozostaje okoliczność, że pozwany pracodawca wydał powódce pisemne polecenie służbowe wykonywania pracy w D. Z. Miejskiej w okresie do dnia 13 stycznia 2017 r. do dnia 12 kwietnia 2017 r. z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia. Wprawdzie w dniu 13 stycznia 2017 r. o godz. 14 powódka zgłosiła się do kierownika D. Z. Miejskiej, ale nie podjęła pracy, informując, że dopiero zastanawia się nad jej podjęciem, zaś w dniu 16 stycznia 2017 r. o godz. 7⁽⁰⁰⁾ poinformowała ustnie kierownika, że odmawia podjęcia pracy, co potwierdziła pozwanemu pracodawcy w pisemnym oświadczeniu z dnia 16 stycznia 2017 r. Pismem z dnia 17 stycznia 2017 r. pozwany pracodawca zawiadomił związek zawodowy o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę z winy pracownika wskutek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. odmowy wykonania polecenia służbowego przez niepodjęcie pracy w D. Z. Miejskiej od dnia 13 stycznia 2017 r. Pismem z dnia 20 stycznia 2017 r. związek zawodowy poinformował, że uważa rozwiązanie umowy z powódką za bezpodstawne, argumentując tym, że powódka objęta jest ochroną z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, a praca konserwatora nie jest zgodna z jej kwalifikacjami. Pozwany pracodawca nie podzielił stanowiska związku zawodowego i w dniu 23 stycznia 2017 r. złożył pisemne oświadczenie powódce o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika, przy czym decyzja ta została poprzedzona zapytaniem powódki: czy podtrzymuje odmowę podjęcia pracy w D. Z. Miejskiej. Jak wyżej wskazano, powierzenie powódce czasowej pracy w D. Z. Miejskiej podyktowane było koniecznością wzmocnienia kadrowego tego działu z uwagi na zwiększenie zadań tego działu, wywołane nadmiernymi opadami śniegu.

Trafnym stało się przypomnieć powódce, że art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 902) nakłada na pracownika samorządowego obowiązek sumiennego i starannego wykonywania poleceń przełożonego. W realiach niniejszej sprawy, nie ma żadnych podstaw do uznania, że polecenie czasowej pracy w D. Z. Miejskiej prowadziłyby do popełnienia przestępstwa, wykroczenia lub groziłyby niepowetowanymi stratami bądź było sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, co czyni zasadnym wniosek, że powódka obowiązana była je wykonać. Po otrzymaniu pisemnego polecenia służbowego w dniu 13 stycznia 2017 r. powódka poprosiła o czas do namysłu, a w dniu 16 stycznia 2017 r. na piśmie odmówiła wykonania polecenia służbowego i do dnia 23 stycznia 2017 r. nie podjęła pracy w D. Z. Miejskiej, co bez wątplenia świadczy o widocznym nasileniu złej woli powódki, co pozwala na przypisanie powódce winy umyślnej. Trafnym jest wskazać, że pracownik jest podporządkowany w wykonywaniu pracy kierownictwu pracodawcy, co wynika z samej istoty stosunku pracy i nie może samodzielnie decydować, które z poleceń pracodawcy zechce wykonać, za wyjątkiem polecenia, którego wykonanie prowadziłyby do popełnienia przestępstwa, wykroczenia lub groziłyby niepowetowanymi stratami. Wskazując na powyższe, niewykonanie polecenia służbowego przez powódkę w okolicznościach niniejszej sprawy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracownika, a odmienne stanowisko powódki świadczy o błędnej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd ustalił, co następuje:

A. R. (1) posiada ukończone studia pierwszego stopnia w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w S. na kierunku finanse i rachunkowość i posiada tytuł zawodowy licencjata w specjalności rachunkowość w przedsiębiorstwie. Ukończyła również kurs dla pracowników prowadzących archiwa zakładowe

/dowód: dyplom ukończenia studiów k. 7/A akt osobowych, zaświadczenie o ukończeniu kursu k. 14/A akt osobowych/

Na podstawie umowy o pracę na zastępstwo z dnia 03.03.2014r. A. R. (1) została zatrudniona w Zarządzie D. Z. w S. od dnia 03.03.2014r. na czas choroby S. M., na stanowisku referenta ds. księgowości.

/dowód: umowa o pracę k. 1/B akt osobowych/

Na mocy umowy z dnia 06.05.2014r. A. R. została zatrudniona w Zarządzie D. Z. w S. od dnia 06.05.2014r. na okres do dnia 30.09.2014r. na stanowisku referenta ds. organizacyjnych.

/dowód: umowa o pracę k. 12/B akt osobowych/

W okresie od 02.06.2014r. do 29.08.2014r. A. R. (1) odbyła służbę przygotowawczą i złożyła w dniu 8.09.2014r. egzamin z wynikiem pozytywnym W dniu 30.09.2014r. A. R. złożyła ślubowanie.

/dowód; zaświadczenie o ukończeniu służby przygotowawczej urzędnika samorządowego, k. 18/B akt osobowych, ślubowanie k. 20/B akt osobowych/

Na podstawie umowy z dnia 23.09.2014r. A. R. (1) zobowiązała się podnosić swoje kwalifikacje zawodowe za zgodą pracodawcy, w postaci podjęcia od dnia 1.10.2014r. studiów magisterskich w trybie niestacjonarnym na kierunku Rachunkowość i Finanse w Administracji w Wyższej Szkole Finansów i (...) w B..

/dowód: umowa k. 19/B akt osobowych/

W dniu 30.09.2014r. powódka zawarła z Zarządem d. Z. w S. umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1.10.2014r. na stanowisku referenta ds. organizacyjnych.

/dowód: umowa o pracę k. 22/B akt osobowych/

Z dniem 2 października 2015r. Dyrektor Zarządu D. Z.w S. powierzył A. R. na okres do 31.12.2015r. inną pracę niż określona w umowie o pracę tj. wykonywanie pracy w D. (...) z zakresem czynności przewidzianym dla stanowiska referenta.

Z dniem 7 stycznia 2016r. Dyrektor Zarządu D. Z. w S. powierzył A. R. na okres do 31.03.2016r. inną pracę niż określona w umowie o pracę tj. wykonywanie pracy w D. (...) z zakresem czynności przewidzianym dla stanowiska referenta.

/dowód: czasowe powierzenie innej pracy k. 41/B, 45/B akt osobowych /

Na mocy porozumienia z dnia 09.02.2016r., od dnia 09 lutego 2016r. A. R. (1) została zatrudniona na stanowisku referenta ds. finansowych w D. (...) na okres zastępstwa tj. usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownicy będącej w ciąży

/dowód: porozumienie k. 46/B akt osobowych/

W okresie od 11.07.2016r. do 8 stycznia 2017r. A. R. (1) pozostawała nieobecna w pracy z powodu choroby.

/dowód: informacyjne wysłuchanie A. R. (1) na rozprawie w dniu 6.03.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 53v-54, zeznania A. R. (1) w charakterze strony na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 99/

Pismem z dnia 13.01.2017r. Dyrektor (...) w S., w związku z potrzebą pracodawcy, powierzył A. R. wykonywanie obowiązków konserwatora w D. Z. Miejskiej w okresie od 13.01.2017r. do 12.04.2017r. . z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia.

/dowód: czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy k. 55/B akt osobowych/

W odpowiedzi na powyższe A. R. (1) w dniu 16 stycznia 2017r. złożyła oświadczenie, w którym odmówiła wykonywania obowiązków konserwatora w D. Z. Miejskiej wskazując, iż praca ta nie jest zgodna z posiadanymi przez nią kwalifikacjami. Jednocześnie zgłosiła gotowość do pracy na stanowisku zgodnym z umową o pracę oraz porozumieniem zmieniającym.

/dowód: pismo A. R. k. 56/B akt osobowych, informacyjne wysłuchanie A. R. (1) na rozprawie w dniu 6.03.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 53v-54, zeznania A. R. (1) w charakterze strony na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 99, informacyjne wysłuchanie T. D. na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 97v, zeznania T. D. w charakterze strony na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 99-99v, zeznania T. D. w charakterze strony na rozprawie w dniu 8.05.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 101-101v, zeznania świadka M. S. na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 98-98v, zeznania świadka J. T. na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 98v-99 /

Pismem z dnia 17.01.2017r. Dyrektor (...) w S. zawiadomił Związek Zawodowy (...) Zarządu D. Z. w S. o zamiarze rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika umowy o pracę z A. R. (1) wskazując na ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych tj. odmowę wykonania polecenia służbowego przez niepodjęcie pracy w D. Z. miejskiej od dnia 13.0.2017r.

/dowód: zawiadomienie k. 3/C akt osobowych/

W odpowiedzi na powyższe zawiadomienie Związek Zawodowy (...) Zarządu D. Z.w S. zgłosił zastrzeżenia do zamiaru wypowiedzenia A. R. umowy o pracę uznając rozwiązanie umowy o pracę za bezpodstawne.

/dowód: pismo Związku Zawodowego (...) Zarządu D. Z. w S. k. 3/C akt osobowych/

Oświadczeniem z dnia 23.01.2017r. Dyrektor (...) rozwiązał z A. R. (1) umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. odmowy wykonania polecenia służbowego przez niepodjęcie pracy w D. Z. Miejskiej od dnia 13 stycznia 2017r., do której została skierowana w związku z potrzebą pracodawcy (art. 30§1 pkt 3 kp w zw. z art. 52§1 pkt 1 w zw. z art. 100§1 i §2 pkt 2 kp).

/dowód: oświadczenie k. 4/C akt osobowych/

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w oparciu o art. 52 kp, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie.

Dlatego też, rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być bowiem uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (zob. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2005r. II PK 305/04 M.P.Pr.-wkl. 2005/12/16). Ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna zaś być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.09.1997r., I PKN 274/97 OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli winą.

Według poglądów judykatury, do przypisania ciężkiego charakteru naruszeniu obowiązku pracowniczego niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 oraz z 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 KC). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika minimalnej staranności.

Podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym (występujące w każdym stosunku pracy) wymienione zostały w art. 100 KP.

Zgodnie z tym artykułem:

§ 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;

- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Ponadto A. R. (1) jako pracownik samorządowy, związana była obowiązkami pracownika samorządowego, których katalog określa art. 24 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902):

1. Do podstawowych obowiązków pracownika samorządowego należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli.
2. Do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności:
 - 1) przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa;
 - 2) wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie;
 - 3) udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, jeżeli prawo tego nie zabrania;
 - 4) dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej;
 - 5) zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami;
 - 6) zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim;
 - 7) stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Ponadto, w myśl art. 25 ustawy o pracownikach samorządowych:

1. Do obowiązków pracownika samorządowego należy sumienne i staranne wykonywanie poleceń przełożonego.
2. Jeżeli pracownik samorządowy jest przekonany, że polecenie jest niezgodne z prawem albo zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany poinformować o tym na piśmie swojego bezpośredniego przełożonego. W przypadku pisemnego potwierdzenia polecenia pracownik jest obowiązany je wykonać, zawiadamiając jednocześnie kierownika jednostki, w której jest zatrudniony.
3. Pracownik samorządowy nie wykonuje polecenia, jeżeli jest przekonany, że prowadziłoby to do popełnienia przestępstwa, wykroczenia lub groziłoby niepowetowanymi stratami, o czym niezwłocznie informuje kierownika jednostki, w której jest zatrudniony.

W/w pragmatyka służbowa w art. 21 przewiduje możliwość powierzenia pracownikowi samorządowemu czasowego wykonywania innej pracy, jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki. Wówczas pracownikowi samorządowemu można powierzyć na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami.

Analiza okoliczności sprawy, nie pozwala, w ocenie Sądu, na przyjęcie, aby powódka A. R. (1) odmawiając podjęcia powierzonych jej czasowo obowiązków konserwatora od dnia 13 stycznia 2017r. w D. Z. Miejskiej pozwanego (...) w S., naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze i to w sposób rażąco lub zawiniony.

Analiza całokształtu okoliczności sprawy nie pozwala bowiem na stwierdzenie – jak chce tego pozwany pracodawca - aby zaistniały okoliczności uzasadniające zastosowanie art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych poprzez powierzenie A. R. czasowego wykonywania innej pracy.

W ocenie Sądu, decyzja pracodawcy nie miała umocowania w jego potrzebach. Godzi się bowiem przypomnieć, iż to decyzją bezpośredniego przełożonego powódki – Głównego Księgowego (...) w S., A. R. została oddana do dyspozycji Dyrektora pozwanego. Uzasadnieniem stanowiska Głównego Księgowego było uznanie w/w, iż A. R. (1) nie chce z nim współpracować, ponieważ korzysta ze zwolnienia lekarskiego (por. informacyjne wysłuchanie A. R. (1) na rozprawie w dniu 6.03.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 53v-54, zeznania A. R. (1) w charakterze strony na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 99, informacyjne wysłuchanie T. D. na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 97v, zeznania T. D. w charakterze strony na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 99-99v, zeznania T. D. w charakterze strony na rozprawie w dniu 8.05.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 101-101v, zeznania świadka M. S. na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 98-98v/).

Jednakże, jak zeznał M. S. – Główny Księgowy (...), pracodawca nie kwestionował zwolnienia lekarskiego powódki, a osoba, za którą na zastępstwo pracowała powódka (tj. M. W.), jeszcze nie powróciła ze zwolnienia lekarskiego. W tym kontekście, w ocenie Sądu, nieuzasadnione jest twierdzenie pozwanego, jakoby powódce, wobec likwidacji jej stanowiska pracy, pracodawca nie mógłby zapewnić pracy na dotychczasowym stanowisku, skoro do likwidacji stanowiska doszło na wiele miesięcy przed powierzeniem powódce nowych obowiązków konserwatora. Co więcej – w pozwanym Zarządzie D. Z.w S. nadal są realizowane zadania związane ze stanowiskiem pracy „referent ds. organizacyjnych” i „referent ds. księgowości” (informacyjne wysłuchanie A. R. (1) na rozprawie w dniu 6.03.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 53v-54, zeznania A. R. (1) w charakterze strony na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 99, informacyjne wysłuchanie T. D. na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 97v, zeznania T. D. w charakterze strony na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 99-99v, zeznania T. D. w charakterze strony na rozprawie w dniu 8.05.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 101-101v, zeznania świadka M. S. na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 98-98v).

Ponadto, potrzeby pracodawcy nie istniały również w kontekście zabezpieczenia akcji odśnieżania ulic w styczniu 2017r. Jak zeznał bowiem J. T. – Kierownik D. Z. Miejskiej pozwanego (...) w S., po odmowie pracy przez powódkę nikt inny z pracowników administracji nie został skierowany do pracy w tym dziale (por. zeznania J. T. na rozprawie w dniu 3.04.2017r. – protokół skrócony rozprawy k. 98v-99).

Zatem, w ocenie Sądu, przyczyna istnienia potrzeb jednostki uzasadniająca czasowe powierzenie powódce obowiązków konserwatora była nieistniejąca, a w rzeczywistości miała ukryć przesunięcie A. R. do pracy w innym dziale wobec subiektywnie nieuzasadnionej nagannej oceny jej podejścia do obowiązków zawodowych przez Głównego Księgowego pozwanej jednostki.

Ponadto, powierzenie powódce czasowo obowiązków konserwatora nie było również prawidłowe, ponieważ pracodawca powierzył powódce pracę nieodpowiadającą jej kwalifikacjom.

Należy wskazać, iż pracą odpowiednią do kwalifikacji pracownika, jest praca, która ich nie przekracza, ale też przy której te kwalifikacje znajdują zastosowanie, choć niekoniecznie w pełnym zakresie (por. wyrok SN z dnia 5.02.1998r. I PKN 515/97).

Pojęcie kwalifikacji określone w art. 42§4 kp (odpowiednio – art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych) musi uwzględniać jego ścisłe rozumienie, co przekreśla legalność jednostronnego powierzenia pracownikowi wykwalifikowanemu (bez jego zgody) pracy nie wymagającej żadnych kwalifikacji (por. wyrok SN z 8.05.1997r. I PKN 131/97).

Godzi się przypomnieć, iż powódka posiada wykształcenie specjalistyczne w zakresie rachunkowości i finansów, za zgodą pracodawcy została skierowana do podnoszenia swoich kwalifikacji poprzez podjęcie studiów magisterskich w tym zakresie z pokryciem części kosztów studiów przez pracodawcę. Została zatrudniona w pozwanym (...) w S. z ukierunkowaniem jej obowiązków w sprawach organizacyjnych (sekretariat) i w dziale finansowo-księgowym. Czasowe powierzenie jej pracy niżej kwalifikowanej (fizycznej) w stopniu ją deprecjonującym nie zasługuje zatem, w ocenie Sądu, na ochronę.

Całokształt w/w okoliczności wskazuje zatem, iż zachowanie Dyrektora pozwanego (...) w S. nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania powódki. Zachowanie takie narusza godność pracownika i uzasadnia wręcz uznanie, iż pracodawca postępując w ten sposób dopuścił się ciężkiego naruszenia uprawnień pracowniczych powódki (na taką kwalifikację zachowania pracodawcy w podobnych sprawach wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21.02.2008r. II PK 171/07 w wyroku z dnia 18.11.1999r. I PKN 370/99 oraz Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 30.09.2014r. III APa 11/14).

Zachowanie się powódki, która zgodnie z prawem egzekwowała wypełnienie gwarancji realizowanego stosunku pracy, w żadnym razie nie stanowiło naruszenia jej pracowniczych powinności (a tym bardziej nie naruszyła obowiązków w sposób zawiniony i ciężki), przez co pracodawca, rozwiązując z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, w sposób oczywisty naruszył dyspozycję art. 52§1 kp.

Wobec powyższego, na podstawie art. 56§1 kp Sąd orzekł o przywróceniu powódki A. R. (1) do pracy w pozwanym Zarządzie D. Z. w S. na poprzednich warunkach (pkt I sentencji wyroku).

Na podstawie art. 57 §1 kp, wobec przywrócenia powódki A. R. do pracy, Sąd zasądził od pozwanego Zarządu D. Z. w S. na rzecz powódki A. R. kwotę 7.620,48 zł. brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy tj. za okres 3 miesięcy, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy, pkt II sentencji wyroku (por. zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 37).

W ocenie Sądu, brak było podstaw do uznania, iż powódce A. R. (1) w myśl art. 57 § 2 kodeksu pracy w zw. z art. 32 ust 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy jako pracownikowi z którym rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Przepisem tym miałyby być art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015r. poz. 1881).

Zgodnie z brzmieniem tego przepisu:

(Art. 32)

1. 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.

2. 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.

3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z ust. 4.

4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 3, zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo:

1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków;

2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków;

3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków;

4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków;

5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.

Wprawdzie pismem z dnia 10.10.2016r. Zarząd Związku Zawodowego (...) Zarządu D. Z. w S. poinformował pracodawcę, iż szczególną ochroną stosunku pracy obejmuje 3 członków zarządu związku zawodowego, a tym również powódkę A. R. (1) (pismo – k. 15), to jednak wskazanie to jest, zdaniem Sądu, nieskuteczne.

Limit działaczy związkowych korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy był w analizowanym przypadku uzależniony od liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy.

Art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych wskazuje, iż osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą w zakładzie pracy, o których mowa w ust. 3, są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

W Zarządzie D. Z. w S. osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą w rozumieniu art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych są: Dyrektor i Zastępca Dyrektora (por. regulamin organizacyjny k. 58-81, schemat organizacyjny k. 82, Statut (...) w S. k. 84-86). Główny Księgowy nie może być uznany za osobę uwzględnianą do ustalenia limitu osób korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy, ponieważ nie jest wyznaczony do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach zakresu prawa pracy (por. akta osobowe M. S.).

W tej sytuacji, Zarząd Związku Zawodowego (...) Zarządu D. Z. w S. mógł wskazać maksymalnie 2 osoby spośród działaczy związkowych, korzystające ze szczególnej ochrony stosunku pracy.

Konsekwencje wskazania większej liczby osób chronionych niż przewidziana w ustawie o związkach zawodowych wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2.06.2010r. II PK 367/09. Jak wynika z tego wyroku, określenie przez ustawodawcę limitu pracowników korzystających ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy oznacza, że imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej większej ich liczby niż przewidziana w bezwzględnie obowiązujących przepisach jest prawnie nieskuteczne i oznacza niedokonanie takiego wskazania w

rozumieniu art. 32 ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Właściwe wskazanie pracowników podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę należy do zarządu związku zawodowego, a niewykonanie tego obowiązku nie może powodować dla pracodawcy ujemnych konsekwencji, w szczególności w postaci objęcia ochroną pracowników, którym nie przysługuje ona z mocy obowiązujących przepisów. Pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w omawianym wyroku jest akceptowany również przez Sąd meriti.

Skoro zatem Zarząd Związku Zawodowego (...) Zarządu D. Z. w S. wskazał trzech działaczy szczególnie chronionych (w tym powódkę A. R.), zamiast prawidłowo – dwóch, wskazanie to jest prawnie nieskuteczne i powódka nie korzysta ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy.

Wobec powyższego roszczenie o zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy powódce nie przysługiwało, a zatem w tej części jej powództwo zostało oddalone (pkt III sentencji wyroku).

W przedmiocie kosztów procesu orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z art. 100 kpc. Ponieważ pozwany przegrał proces niemal w całości, jest zobowiązany zwrócić powódce całość kosztów zastępstwa prawnego, wysokość których ustalono na podstawie § 9 ust. 1pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) – 180,00 zł. (punkt IV sentencji wyroku). Podkreślić należy, iż powódka uległa jedynie w nieznacznej części swojego roszczenia.

O brakujących kosztach sądowych orzeczono zaś z mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016r. poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 kpc w zw. z art. 100 kpc. Na koszty te składa się brakująca opłata od pozwu, od uiszczenia której powódka została zwolniona, w wysokości 1.890,00 zł. - pkt V sentencji wyroku.

SSR Karol Kwiatkowski