

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 stycznia 2022 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2022r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. P.

przeciwko Szkole Podstawowej z Oddziałami Integracyjnymi nr 13 w T.

przy udziale (...) Organizacji (...) Oświata Ziemi (...)

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji powódki i (...) Organizacji (...) Oświata Ziemi (...)

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 7 czerwca 2021 r. **sygn. akt** IV P 467/20

1. oddała apelację;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;
3. zasądza od (...) Organizacji (...) Oświata Ziemi (...) na rzecz pozwanej kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka

VIII Pa 73/21

UZASADNIENIE

Powódka B. P. domagała się zasądzenia od pozwanej Szkoły Podstawowej z Oddziałami Integracyjnymi Nr 13 w T. na swoją rzecz po 1 500 zł miesięcznie netto tytułem wynagrodzenia za pracę, poczynając od dnia 1 października 2020 roku.

Na uzasadnienie podano, że powódka jest zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy – 1/2 etatu. W związku z pełnioną funkcją przez powódkę w (...) Organizacji (...), organizacja

związkowa zwróciła się do pozwanej o zwolnienie powódki ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na okres kadencji, tj. od dnia 1 października 2020 roku do dnia 31 marca 2023 roku w wymiarze jednego etatu. Pozwana udzieliła zgody na zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, ale jedynie w wymiarze 1/2 etatu. Powódka podała, że przysługuje jej prawo do wynagrodzenia za pracę w wysokości odpowiadającej jednemu etatowi, bowiem świadczy pracę w organizacji związkowej na pełnym etacie.

Na rozprawie w dniu 31 maja 2021 roku powódka ograniczyła pozew, cofając żądanie o wynagrodzenie za pracę za październik i listopad 2020 roku i częściowo za grudzień w zakresie 1/4 kwoty dochodzonej pozwem i wskazała, że domaga się zasądzenia kwot do maja 2021 roku włącznie. Na cofnięcie pozwu w tym zakresie pozwana wyraziła zgodę.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powódka pozostaje w zatrudnieniu u pozwanej w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. 1/2 etatu. Powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w związku z pełnioną funkcją w organizacji związkowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, jakie uzyskiwała w szkole, tj. w wysokości odpowiadającej wymiarowi czasu pracy.

Po stronie powódki przystąpiła do sprawy (...) Organizacja (...).

Wyrokiem z dnia 7 czerwca 2021 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 umorzył postępowanie w sprawie w zakresie cofniętego pozwu, w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3 odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 20 sierpnia 2014 roku strony zawarły porozumienie, na mocy którego z dniem 31 sierpnia 2014 roku rozwiązały łączący je stosunek pracy na podstawie mianowania w związku z przejściem powódki na emeryturę. Następnie z dniem 1 września 2014 roku strony nawiązały stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona u pozwanej jako nauczyciel przyrody w wymiarze 9/18 etatu.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 1 września 2020 roku (...) zwróciła się do pracodawcy zatrudniającego powódkę o zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy jako przewodniczącej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na okres kadencji tj. od 1 października 2020 roku do 31 marca 2023 roku w wymiarze jednego etatu. W odpowiedzi pozwana pismem z dnia 16 września 2019 roku wyraziła zgodę na zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na okres kadencji w wysokości uzyskiwanej na stanowisku nauczyciela zatrudnionego na 1/2 etatu.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podał, że istota sporu sprowadza się do ustalenia, czy powódka, będąc zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w wysokości odpowiadającej zatrudnieniu na pełnym etacie, czy 1/2 etatu.

Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z art. 31 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (j.t. Dz.U. z 2015 roku, poz. 1881 ze zm.) – zwaną dalej ustawą – prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje jednej osobie wykonującej pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych przez pracodawcę. Zgodnie natomiast z art. 31 ust. 1 pkt 6 ustawy prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie osób wykonujących pracę zarobkową, zgodnie z zasadami określonymi w pkt 1-5. Zgodnie z art. 31 ust. 2 ustawy osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, przysługują: uprawnienia lub

świadczenia osoby wykonującej pracę zarobkową; prawo do wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego, o ile zarząd zakładowej organizacji związkowej wystąpił z takim wnioskiem.

Sąd Rejonowy wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 19 czerwca 2012 r., w sprawie II PK 270/11, zgodnie z którym prawo do zwolnienia od pracy jest prawem podmiotowym pracownika - działacza związkowego, przysługującym mu z woli ustawodawcy przy spełnieniu warunków określonych w art. 31 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, które powoduje modyfikację treści stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) w taki sposób, iż - pozostając nadal w tym stosunku - pracownik nie wykonuje jego podstawowego elementu, a więc nie świadczy pracy na rzecz pracodawcy, a pomimo tego pracodawcę obciąża obowiązek wypłaty pracownikowi wynagrodzenia. Oddelegowanie oznacza zatem czasowe i zarazem częściowe "zawieszenie" funkcjonowania istniejącego już między stronami stosunku pracy, gdyż wprowadzając w okresie oddelegowania pracownik jest zwolniony z obowiązku spełniania swojego podstawowego świadczenia składającego się na treść tegoż stosunku (tj. wykonywania oznaczonego w akcie kreującym ten stosunek rodzaju pracy na rzecz pracodawcy), natomiast mimo owego zwolnienia pracodawca nadal zobligowany do realizacji swojego zobowiązania wobec pracownika, czyli do wypłaty wynagrodzenia.

W uzasadnieniu tego wyroku wskazano, że warto zatem przypomnieć, że treść stosunku pracy i jego charakterystyczne cechy opisane zostały w definicji zamieszczonej w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przezeń, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z powyższej definicji wynika, że stosunek pracy jest stosunkiem dwustronnym, obejmującym swym zasięgiem podmiotowo pracodawcę (w rozumieniu art. 3 k.p.) i pracownika (którym może być osoba wymieniona w art. 22 § 2 k.p., zatrudniona na jednej z podstaw, o jakich mowa w art. 2 k.p.). Jego przedmiotem jest wykonywanie pracy, co oznacza, iż jest to stosunek starannego działania i zarazem stosunek ciągły, skoro pracownik nie zobowiązuje się do osiągnięcia konkretnego rezultatu, lecz do samego świadczenia pracy, a obowiązek ten nie wyczerpuje się w jednorazowym zrealizowaniu określonych czynności. W ramach tegoż stosunku pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika, czyli do umożliwienia pracownikowi rzeczywistego wykonywania uzgodnionego przez strony rodzaju pracy oraz do jej zorganizowania co do miejsca, czasu i sposobu świadczenia, a nadto do wypłaty wynagrodzenia. Jego też obciąża wszelkie ryzyko techniczne, organizacyjne, gospodarcze, socjalne i osobowe związane z zatrudnianiem pracownika. I jemu przypadają rezultaty pracy pracownika. Natomiast pracownik ma obowiązek osobistego wykonywania tak określonej pracy na rzecz pracodawcy i w pracowniczym podporządkowaniu wobec podmiotu zatrudniającego. Przepis art. 22 § 11 k.p. nakazuje przy tym traktować stosunek prawny odpowiadający powyższym cechom jako stosunek pracy, bez względu na nazwę, jakiej strony użyły dla jego oznaczenia. A contrario - stosunek prawny nienoszący tychże cech nie jest stosunkiem pracy, nawet jeśli strony tak go nazwały.

Do tak zdefiniowanego stosunku pracy należy odnieść regulację art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm., dalej ustawa o związkach zawodowych), normującą problematykę zwalniania pracowników z pracy celem pełnienia funkcji związkowych. **Zgodnie z tym przepisem pracodawca jest związany treścią wniosku zakładowej organizacji związkowej co do osoby (osób), którym ma być udzielone zwolnienie od pracy, ewentualnego "podziału" limitu zwolnień między większą liczbą osób, czasu zwolnienia (kadencja), a także zachowania prawa do wynagrodzenia, zaś udzielonego zwolnienia nie może sam cofnąć bez wniosku zakładowej organizacji lub wyroku sądowego.** Zwolnienie to nie następuje w drodze dodatkowej umowy stron i nie kreuje między nimi odrębnego stosunku pracy, lecz realizowane jest w ramach już istniejącego stosunku zatrudnienia. Prawo do zwolnienia od pracy jest zatem prawem podmiotowym pracownika - działacza związkowego, przysługującym mu z woli ustawodawcy przy spełnieniu warunków określonych w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, które powoduje modyfikację treści stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) w taki sposób, iż - pozostając nadal w tym stosunku - pracownik nie wykonuje jego podstawowego elementu, a więc nie świadczy pracy na rzecz pracodawcy, a pomimo tego pracodawcę obciąża obowiązek wypłaty pracownikowi wynagrodzenia (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98, OSNAPiUS 1999 Nr 17, poz. 541 oraz wyroki z dnia 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997 Nr 3, poz. 36 i z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 233/01, OSNP 2004 Nr 6,

poz. 96). Oddelegowanie oznacza zatem czasowe i zarazem częściowe "zawieszenie" funkcjonowania istniejącego już między stronami stosunku pracy, gdyż wprawdzie w okresie oddelegowania pracownik jest zwolniony z obowiązku spełniania swojego podstawowego świadczenia składającego się na treść tegoż stosunku, natomiast mimo owego zwolnienia pracodawca nadal zobligowany do realizacji swojego zobowiązania wobec pracownika, czyli do wypłaty wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy podał, że organizacja związkowa skorzystała z w/w uprawnienia i powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, jakie uzyskiwała w pozwanej szkole. Skoro powódka nie była zatrudniona w pozwanej szkole na pełnym etacie, to nie ma prawa do wynagrodzenia za pracę w wysokości odpowiadającej pełnego etatu. W konsekwencji bez zmiany umowy o pracę przez strony i zwiększenia wymiaru zatrudnienia powódce do całego etatu, pracodawca nie mógł zwolnić powódki ze świadczenia pracy w wymiarze większym niż pół etatu.

Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że treść stosunku pracy łączącego strony nie może ulec zmianie, bez odrębnej woli obu stron stosunku pracy, a modyfikacja treści stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) w związku z oddelegowaniem pracownika zgodnie z art. 31 ustawy następuje w taki sposób, iż - pozostając nadal w tym stosunku - pracownik nie wykonuje jego podstawowego elementu, a więc nie świadczy pracy na rzecz pracodawcy, a pomimo tego pracodawcę obciąża obowiązek wypłaty pracownikowi wynagrodzenia. Jeżeli powódka miała świadczyć pracę w wymiarze pół etatu, to zwolnienie jej ze świadczenia pracy również musi obejmować pół etatu.

Sąd Rejonowy wskazał, że skoro związek zawodowy wytypował osobę zatrudnioną na ½ etatu, a mógł wytypować jednego pracownika w wymiarze całego etatu, to zachowuje prawo do wytypowania kolejnego pracownika w wymiarze brakującym tj. pół etatu do zwolnienia ze świadczenia pracy. Inna wykładnia przepisu art. 31 ustawy i art. 22 k.p. byłaby wadliwa.

Sąd Rejonowy umorzył sprawę w zakresie cofniętego powództwa (art. 355 k.p.c.) i oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Rejonowy dostąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Apelację co do pkt 2 wyroku wniosła powódka, domagając się zmiany zaskarżonej części wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie uchylenia zaskarżonej części wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Powódka zarzuciła zaskarżonej części wyroku naruszenie prawa materialnego poprzez nieprawidłową interpretację art 31 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych stwierdzającą, że udzielenie pracownikowi zwolnienia ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu wykonywania statutowych czynności związkowych jest uzależnione od wymiaru zatrudnienia osoby „delegowanej” do pracy w związku zawodowym.

Na uzasadnienie powódka podała, że została oddelegowana do pracy w organizacji związkowej i na ten czas została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy na rzecz pozwanej szkoły z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powódka podała, że w organizacji związkowej świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i w związku z tym posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w wysokości odpowiadającej pełnego wynagrodzenia a nie w wysokości odpowiadającej połowie etatu.

Wartość przedmiotu zaskarżenia wynosiła 8 125 zł netto, tj. wynagrodzenie za okres od grudnia 2020 roku do maja 2021 roku.

(...) Oświata Ziemi (...) przystąpiła w postępowaniu apelacyjnej po stronie powódki.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki oraz od (...) Oświata Ziemi (...) na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

Na uzasadnienie podano, że wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy. Pozwana na wniosek organizacji związkowej zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie, jakie uzyskiwałaby powódka, gdyby świadczyła na rzecz pozwanej szkoły i nie byłaby oddelegowana do organizacji związkowej. Pozwana nie może ponosić kosztów pracy powódki na pełnym etacie w organizacji związkowej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu.

Stan faktyczny między stronami był bezsporny.

Istota sporu sprowadzała się do ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę osoby zwolnionej z obowiązku świadczenia pracy w związku z oddelegowaniem jej do pracy w organizacji związkowej.

Zgodnie z treścią art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (zoz) przysługuje prawo do wynagrodzenia, o ile wnosił o to do pracodawcy zarząd zoz.

Sposób obliczania wynagrodzenia za pracę precyzuje § 5 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 roku w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (Dz.U. z 2018 roku, poz. 2323). W myśl przywołanego przepisu pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości wyliczonej według zasad obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 172 zdanie pierwsze k.p. za czas urlopu (a zatem i przedmiotowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy) pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

Bezsporna między stronami jest okoliczność, że powódka pozostaje w pracowniczym zatrudnieniu u pozwanej w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu). Pozwana zwolniła w całości powódkę z obowiązku świadczenia pracy, tj. 1/2 etatu na czas oddelegowania do organizacji związkowej.

Przytoczone normy prawne pozwalają zatem przyjąć, że na okres oddelegowania do organizacji związkowej, powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy na rzecz pozwanej szkoły, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za pracę, w wysokości jakiej by otrzymywała, gdyby w tym okresie świadczyła pracę na rzecz pozwanej szkoły.

Za trafnością powyższego stanowiska przemawia § 6 ust. 3 w/w rozporządzenia, zgodnie z którym w przypadku osoby, o której mowa w ust. 1, korzystającej ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin wysokość świadczenia pieniężnego za czas zwolnienia od pracy ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

W związku z powyższym, gdyby powódka była zatrudniona u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy i została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu) z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, to wysokość tego wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy odpowiadałaby 1/2 wynagrodzenia.

Na gruncie wyżej przytoczonych norm prawnych niezrozumiałe jest stanowisko powódki, zgodnie z którym posiada ona prawo do wynagrodzenia za pracę za czas zwolnienia od pracy w wysokości odpowiadającej pełnemu etatowi mimo, że pozostaje w zatrudnieniu w szkole w niepełnym wymiarze czasu pracy. Powódka posiada prawo do wynagrodzenia, jakie uzyskiwałaby w szkole zgodnie z umową o pracę, gdyby świadczyła pracę na rzecz szkoły i nie

byłaby oddelegowana do pracy w organizacji związkowej. Pracodawca jest zobowiązany do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za pracę zgodnie z umową o pracę na czas oddelegowania pracownika do organizacji związkowej, a nie za pracę w organizacji związkowej na czas oddelegowania.

Należy podnieść, że pracownik oddelegowany do działalności związkowej i zwolniony z obowiązku świadczenia pracy zachowuje swój status, na który składają się zarówno prawa, jak i obowiązki. Stanowisko to zostało rozwinięte w przez Sąd Najwyższy, który podkreśla, że prawo do zwolnienia od pracy jest prawem podmiotowym pracownika-działacza związkowego, które przysługuje mu z woli ustawodawcy po spełnieniu przesłanek wskazanych powyżej. Jest ono realizowane w taki sposób, że pracownik, pozostając nadal w stosunku pracy, nie wykonuje jego podstawowego elementu, tj. nie świadczy pracy na rzecz pracodawcy, a mimo tego na pracodawcy ciąży obowiązek wypłaty wynagrodzenia. Oddelegowanie, o którym stanowi komentowany przepis, oznacza zatem czasowe i zarazem częściowe zawieszenie funkcjonowania istniejącego stosunku pracy, jednakże mimo jego istnienia pracodawca nadal jest zobligowany do realizacji swojego zobowiązania wobec pracownika, czyli zatrudnienia go za wynagrodzeniem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2012 roku, w sprawie II PK 270/2011; z dnia 8 marca 2012 roku, w sprawie III PK 59/2011).

Powódka na okoliczność wykazania zasadności roszczenia przytoczyła art. 31 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje jednej osobie wykonującej pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych przez pracodawcę.

Cytowany przepis reguluje zasady związane ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy przysługujące pracownikom wchodzącym w skład zarządu zakładowej organizacji związkowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 roku, w sprawie I PKN 654/99). Prawo to w literaturze przedmiotu określa się często jako tzw. urlop związkowy, który przysługuje jedynie wskazanym podmiotom bez względu na rodzaj funkcji, jaką mają pełnić w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (Teresa Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2004, s. 507). Wskazany przez powódkę przepis nie normuje zasad wynagradzania osób zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na czas oddelegowania do organizacji związkowej.

Apelację powódki należało oddalić na mocy art. 385 k.p.c. jako bezzasadną

O kosztach postępowania apelacyjnego należało orzec na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 4 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst Dz.U. z 2018 roku, poz. 265). Orzekając o kosztach zastępstwa procesowego, Sąd Okręgowy wziął pod uwagę, że powódka oraz organizacja związkowa posiadały wiedzę w zakresie bezzasadności roszczenia z treści uzasadnienia Sądu Rejonowego. Składając apelację, powódka oraz organizacja związkowa mogły ocenić szansę wygrania/przegrania postępowania apelacyjnego. Pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który poczynił znaczny nakład pracy, sporządzając obszerną odpowiedź na apelację oraz uczestnicząc w rozprawie apelacyjnej.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka