

sygn. akt VII Pa 62/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Gąsior

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant: Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 września 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa I. L.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionych przez obydwie strony

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 17 listopada 2016 r., sygn. VI P 328/15

1. oddala apelację,
2. znosi pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Renata Gąsior SSO Zbigniew Szczuka

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 listopada 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz I. L. kwotę 16.623,27 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami w wysokości ustawowej od dnia 11 września 2015 roku do dnia zapłaty z uwzględnieniem ustawowej zmiany ich wysokości, w pozostałym zakresie oddalając powództwo (pkt 1 i 2). W pkt 3 Sąd zasądził od (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz I. L. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

### ***Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:***

Powódka była zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 13 listopada 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku kierownika biura organizacyjno – prawnego. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 16.623,27 zł brutto miesięcznie.

Do obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku kierownika biura organizacyjno – prawnego należało m.in. koordynowanie korzystania z usług kancelarii prawnych, zarządzanie budżetem na usługi prawne, prowadzenie rejestru opinii prawnych spraw sądowych, aktualizowanie mierników na tablicach informacyjnych we wskazanych miejscach w zakładach zgodnie z harmonogramem, organizowanie pracy powierzonego obszaru, przygotowywanie stanowisk pracy w powierzonym obszarze, przygotowywanie planów działań powierzonego obszaru w oparciu o założenia strategii rozwoju spółki, realizacja budżetu powierzonego obszaru (zatwierdzanie wydatków), dbanie o dobrą organizację, motywację i atmosferę w pracy.

Przed utworzeniem biura organizacyjno – prawnego w spółce funkcjonował zespół radców prawnych, podlegający bezpośrednio prezesowi zarządu. Biuro zarządu wykonywało w stosunku do pracowników zespołu czynności administracyjne, np. rozliczanie delegacji służbowych. Biuro organizacyjno – prawne powstało w 2013 roku. W strukturze organizacyjnej pozwanej weszło w skład pionu ogólnego i od początku swego funkcjonowania dzieliło się na 2 zespoły: zespół ds. organizacji, zrzeszający specjalistów i głównych specjalistów ds. procesów biznesowych, których przełożoną była powódka oraz formalnie wchodzący w jego skład zespół radców prawnych, którzy podlegali prezesowi zarządu. Powódka była przełożoną głównego specjalisty ds. procesów biznesowych oraz specjalisty ds. procesów biznesowych, zrzeszonych w ramach zespołu ds. organizacji. Powódka nie była przełożoną dwóch radców prawnych, zatrudnionych w ramach biura. Radcowie prawni podlegali bezpośrednio prezesowi zarządu spółki i do niego raportowali. Na podstawie ustnego polecenia prezesa zarządu pozwanej, powódka wykonywała w stosunku do radców prawnych jedynie czynności administracyjne, np. przyjmowała do rozliczenia delegacje radców prawnych czy też ewidencjonowała ich urlopy wypoczynkowe. Oprócz biura organizacyjno – prawnego w skład pionu ogólnego wchodziły również: biuro zarządu, departament personalny, biuro organizacyjno – prawne, departament bezpieczeństwa i audytu, pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych, delegaci społeczni, pełnomocnik spółki ds. ochrony infrastruktury krytycznej i bezpieczeństwa, biuro komunikacji, biuro projektów oraz osoby na samodzielnych stanowiskach bezpośrednio podległe dyrektorowi pionu.

W drugiej połowie 2014 roku nowy zarząd przedstawił wizję zmian struktury organizacyjnej biura organizacyjno – prawnego. W lutym 2015 roku biuro organizacyjno – prawne uległo likwidacji. W tym samym miesiącu powstało biuro prawne, zrzeszające radców prawnych. Dotychczasowi pracownicy biura organizacyjno – prawnego, którzy wchodziłi w skład zespołu ds. organizacji – specjaliści ds. procesów biznesowych oraz główni specjaliści ds. procesów biznesowych przeszli do funkcjonującego w spółce wydziału informatyki i procesów. Radca prawny A. K. została przełożoną zatrudnionych w biurze prawników – radców prawnych oraz specjalistów ds. prawnych. Kierownik biura prawnego koordynował pracę biura, zarządzał podległymi pracownikami, a także zajmował się problematyką prawną.

Oprócz jednostek podlegających bezpośrednio zarządowi u pozwanej na skutek zmian struktury organizacyjnej w 2015 roku powstały cztery pionu, na czele których stanęli dyrektorzy. Do tych pionów w wyniku reorganizacji trafiłi ostatecznie pracownicy dotychczas zatrudnieni w biurze organizacyjno – prawnym: dwie osoby do wydziału projektów i procesów, jedna do zespołu ds. innowacyjności i jedna do wydziału promocji. W lutym 2015 roku w skład pionu ogólnego wchodziły: biuro zarządu, departament personalny, biuro prawne, biuro audytu, pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych, delegaci społeczni, pełnomocnik spółki ds. ochrony infrastruktury krytycznej i bezpieczeństwa, pełnomocnik ds. bezpieczeństwa, biuro komunikacji, biuro projektów oraz osoby na samodzielnych stanowiskach bezpośrednio podległe dyrektorowi pionu.

Obsługa prawna pozwanej była realizowana wewnątrz spółki przez zatrudnionych w niej radców prawnych oraz przez zewnętrzne kancelarie prawne. Radcowie prawni wewnątrz spółki zajmowali się sprawami, które są objęte tajemnicą przedsiębiorstwa. Zarząd pozwanej decydował, w jakich sytuacjach chce skorzystać z usług prawnych radców prawnych zatrudnionych w spółce, a w jakich z usług zewnętrznych kancelarii prawnych. Większość spraw spółki obsługiwały kancelarie zewnętrzne. Do zadań biura prawnego należało m. in. pomoc prawna w rozumieniu ustawy o radcach prawnych z wyłączeniem doradztwa podatkowego, przygotowywanie opinii prawnych oraz informacji prawnych, opiniowanie umów oraz innych dokumentów pod względem formalno – prawnym, nadzór nad sprawami prawnymi w spółce, nadzór nad wykonywaniem bieżącej wewnętrznej obsługi prawnej spółki, prowadzenie rejestru

opinii prawnych, spraw sądowych, pełnomocnictw, monitoring budżetu spółki na usługi prawne spółki, prowadzenie rejestru zleczanych usług prawnych wraz z rejestrem umów na usługi prawne, składanie kwartalnego raportu z wykonania budżetu spółki na usługi prawne, koordynowanie przygotowania zapotrzebowania spółki na usługi prawne na dany rok obrotowy oraz monitoring wykonania planowanego rocznego budżetu na usługi prawne spółki.

W okresie od 12 lutego 2015 roku do 12 sierpnia 2015 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 17 sierpnia 2015 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę powódka otrzymała z rąk M. C. w obecności J. C.. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał likwidację stanowiska kierownika biura organizacyjno – prawnego w wyniku zmian struktury organizacyjnej w spółce. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika powódce została wypłacona odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

***W treści rozważań prawnych Sąd I instancji podniósł, iż powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.***

Na wstępie Sąd Rejonowy zważył, iż w pierwszej kolejności zbadał, czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących wymogów formalnych takiego oświadczenia, a następnie, czy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są prawdziwe, rzeczywiste i konkretne.

Na podstawie dokonanej wykładni przepisu art. 30 § 4 k.p. Sąd uznał, iż w przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej, w piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Sąd Rejonowy zważył, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 17 sierpnia 2015 roku jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy powódki w wyniku zmian struktury organizacyjnej w spółce. A jako podstawę prawną zwolnienia pozwana wskazała art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd Rejonowy dokonał zatem oceny zasadności, wskazanej przez pracodawcę, przyczyny.

W ocenie Sądu I instancji pracodawca nie wykazał, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest rzeczywista, konkretna i uzasadniona. W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, że zmiany organizacyjne przeprowadzone w spółce w lutym 2015 roku były w istocie reorganizacją, jednak pracodawca nie wykazał rzeczywistych zmian w stanie zatrudnienia pozwanej. Pracodawca argumentował, że założeniem reorganizacji biura organizacyjno – prawnego było powołanie jednostki, w której będą zatrudnieni wyłącznie prawnicy, a powódka nie zaliczała się do tej grupy. Pozwana podkreślała, że nowy kierownik biura prawnego musi posiadać uprawnienia radcy prawnego. Jednak jak wynika z przedłożonej struktury organizacyjnej pozwanej, w tym ksiąg służb i schematu organizacyjnego, zakres czynności wykonywanych przez biuro organizacyjno – prawne oraz biuro prawne były co do zasady tożsame. W ramach obydwu jednostek w zakresie ich zadań leżało wykonywanie pomocy prawnej w rozumieniu ustawy o radcach prawnych, czy przygotowywanie opinii prawnych. W ocenie Sądu Rejonowego powoływanie się na wymóg posiadania uprawnień radcy prawnego przy właściwie analogicznym zakresie obowiązków tych jednostek był niewiarygodny i ilustrował pozorność likwidacji stanowiska pracy powódki. Pozwana nie wykazała kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, nie wykazała też podstawy faktycznej wymogu posiadania uprawnień radcy prawnego na stanowisku kierownika biura prawnego.

Sąd Rejonowy podkreślił także, iż podwładni powódki w lutym 2015 roku przeszli do wydziału informatyki i procesów. Ostatecznie w wyniku zmian organizacyjnych, dwoje z pracowników przeszło do wydziału projektów i procesów, jedna do zespołu ds. innowacyjności i jedna do wydziału promocji. Zadania biura organizacyjno – prawnego wraz

z wykonującymi je pracownikami zostały rozdzielone pomiędzy inne biura i departamenty spółki. W ocenie Sądu I instancji w rzeczywistości doszło do rozdzielenia kompetencji biura organizacyjno – prawnego na inne departamenty, a nowopowstałe biuro prawne w istocie wykonywało zadania tożsame z zadaniami biura organizacyjno – prawnego.

Według Sądu Rejonowego pozwana nie przedstawiła wykazu obejmującego dokumenty potwierdzające okoliczności związane z faktem zatrudnienia oraz rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikami za okres od dnia 1 marca 2015 roku do 31 marca 2015 roku, jak również za okres od 1 marca 2015 roku do 31 października 2015 roku. Sąd ustalając, czy likwidacja stanowiska pracy pracownika była pozorna, powinien porównać stan etatów (w chwili dokonania wypowiedzenia oraz po jego dokonaniu) oraz zakresy obowiązków pracowników pozostających w zatrudnieniu, w celu weryfikacji, czy doszło do podziału obowiązków pracownika zwolnionego na pozostałych pracowników, czy też na miejsce pracownika zwolnionego zatrudniono nową osobę, ale na innym stanowisku, którego nazwa tylko pozornie różni się od nazwy stanowiska pracy zwolnionego pracownika. Zdaniem Sądu I instancji przedstawione przez pozwaną informacje należy traktować wyłącznie jako twierdzenia nieznajdujące potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd I instancji zatem nie posiadał materiału porównawczego, który umożliwiłby mu ocenę stanu zatrudnienia przed i po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd I instancji uznał, iż pracodawca nie wykazał, że w rzeczywistości w pozwanej spółce doszło do zmniejszenia zatrudnienia. Sąd I instancji wziął przy tym pod uwagę, iż w sprawach z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę ciężar udowodnienia zasadności przyczyny spoczywa na pracodawcy. Zdaniem Sądu I instancji pracodawca nie wykazał, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem była konkretna, uzasadniona i rzeczywista.

Okres wypowiedzenia umowy powódki wynosił 1 miesiąc (art. 36 § 1 pkt 2 k.p.). Sąd I instancji mógł zasądzić powódce odszkodowanie w minimalnej wysokości wynagrodzenia za okres jednego miesiąca lub maksymalnie w wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące. W przypadku, gdy okres wypowiedzenia umowy o pracę jest krótszy niż trzy miesiące, Sąd powinien miarkować wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, w ocenie Sądu I instancji okoliczności sprawy, a także waga naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzania umów nie była na tyle rażąca, aby zasądzić powódce odszkodowanie w maksymalnej wysokości przewidzianej ustawą.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności za wynik sprawy, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł obejmującą koszty zastępstwa procesowego, ustalone na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

***Strona powodowa pismem z dnia 12 stycznia 2017 roku złożyła apelację zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie z dnia 17 listopada 2016 roku w części tj. w pkt 2 w zakresie, w jakim Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałym zakresie, a także pkt 3 wyroku, w zakresie orzeczenia o wysokości kosztów zastępstwa procesowego.***

Strona powodowa wyrokowi zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, nierozważenie w sposób wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego dowolną ocenę, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającą na przyjęciu, że:

- dowody zebrane w toku postępowania, a mianowicie zwolnienia i zaświadczenia lekarskie powódki, zeznania świadka M. D. (1) jak również wyjaśnienia powódki w szczególności w kontekście spotkania z prezesem zarządu pozwanej w zakresie, w jakim wskazują na działania zmierzające do bezprawnego rozwiązania z powódką umowy o pracę, działania skutkujące lub przyczyniające się do rozstroju zdrowia powódki, stan zdrowia powódki, brak możliwości znalezienia pracy również w wyniku rozstroju zdrowia powódki nie stanowiły podstawy do określenia wysokości odszkodowania należnego powódce;

- fakt pozostawania przez powódkę bez pracy począwszy od dnia rozwiązania z nią umowy o pracę do chwili obecnej nie miały wpływu na określenie wysokości należnego odszkodowania;
- kilkudziesięcioletni staż pracy, doświadczenie zawodowe powódki, jej wysokie kwalifikacje nie mają wpływu na określenie wysokości odszkodowania należnego powódce,
- przysługujące powódce alternatywnie do roszczenia o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania z nią umowy o pracę roszczenie o przywrócenie do pracy i w konsekwencji roszczenie o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy nie miało wpływu na określenie wysokości odszkodowania należnego powódce,
- waga naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzania umów nie była na tyle rażąca, aby zasądzić powódce odszkodowanie w maksymalnej wysokości przewidzianej ustawą.

Powódka zarzuciła także zaskarżonemu w pkt 1 orzeczeniu naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c. w zw. z art. 3 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd oceny dowodów rażąco błędnej i oczywiście sprzecznej z treścią materiału dowodowego, nieodpowiadającej zasadom logicznego rozumowania poprzez dokonanie uznania, że waga naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę przez pozwaną miała przeważające znaczenie w zakresie określenia wysokości odszkodowania (podczas gdy kryterium to było irrelevantne). Ewentualnie, że waga naruszenia przepisów przez pozwaną związanych z rozwiązaniem umowy o pracę z powódką nie była rażąca, podczas gdy pozwana popełniła szereg błędów formalnych jak również materialnych, które podtrzymywała w ramach postępowania przed sądem I instancji prezentując konsekwentnie stanowisko niezgodne m.in. z dobrymi obyczajami i zasadą prawdy materialnej. Dodatkowo Sąd I instancji, zdaniem powódki, niezasadnie pominął fakt, że w wypadku rzekomej reorganizacji pozwana popełniła szereg naruszeń regulacji, które sama ustaliła jak np. procedury rekrutacji, której w ogóle nie zastosowała.

Zdaniem powódki w niniejszej sprawie doszło również do naruszenia art. 230 k.p.c. w zw. z art. 321 k.p.c. poprzez ich nie zastosowanie w sytuacji, gdy pozwana nie wypowiedziała się co do twierdzeń o faktach wskazanych przez powódkę tj. o skutkach rozwiązania z umowy o pracę i wysokości żądanego odszkodowania, co należy uznać za przyznane i co miało istotny wpływ na wynik postępowania.

Strona powodowa wyrokowi zarzuciła również naruszenie prawa materialnego tj.:

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47 k.p. w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i wkroczenie przez Sąd I instancji w sferę swobodnego uznania sędziowskiego w sytuacji, gdy wysokość dochodzonego odszkodowania nie była kwestionowana przez pozwaną, pozwana nie wносиła o miarkowanie odszkodowania należnego powódce, zaś powódce przysługiwało alternatywne roszczenie (wynikające z jej szczególnej ochrony prawnej) o przywrócenie do pracy w konsekwencji, wobec czego uprawniona byłaby do uzyskania wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, które to roszczenie przekraczałoby wysokość trzykrotności wynagrodzenia, o które wносиła przed Sądem I instancji.
- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47 k.p. w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 300 k.p. w zw. z art. 361 § 1 k.c. poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że wysokość odszkodowania zależna jest tylko i wyłącznie od stopnia, czy też istotności uchybienia pracodawcy w związku z rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę, podczas gdy kryterium stopnia, czy też istotności uchybienia pracodawcy związanego z bezprawnym rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę pozostaje irrelevantne dla ustalenia wysokości odszkodowania. Zdaniem powódki, Sąd winien wziąć pod uwagę kryteria tj. wysokość poniesionej szkody związanej z bezprawnym działaniem, sytuacji powódki w tym związanej z pozyskaniem nowej pracy, jej cech pracowniczych, w tym stażu pracy, odpowiedniego zadośćuczynienia, prewencji ogólnej i indywidualnej. Za podstawowe kryterium ustalenia wysokości odszkodowania należy uznać wysokość szkody (art. 300 k.p. w zw. z art. 361 § 2 k.c.).

Strona powodowa zaskarżając pkt 3 wyroku wskazała na naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 98 k.p.c w zw. z § 2 ust. 1-2, § 6 pkt 5 oraz § 11 ust. 1 pkt 1 (poprzez jego błędną wykładnię i błędne zastosowanie) i § 6 pkt 5) w zw. z § 11 ust 1 pkt 2 (poprzez jego błędną wykładnię i jego niezastosowanie) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

W oparciu o powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, w części oddalającej powództwo, poprzez zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty 33.176,73 złotych powiększonej o odsetki ustawowe liczone od dnia 11 września 2015 roku do dnia zapłaty oraz zmianę zaskarżonego wyroku, w części zasądzającej zwrot kosztów zastępstwa procesowego na rzecz powódki, poprzez zasądzenie na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję w wysokości 1800 zł. Powódka wniosła również o zasądzenie kosztów procesu za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W treści uzasadnienia apelacji strona powodowa przedstawiła argumentację na poparcie swoich twierdzeń.

**Strona pozwana, pismem z dnia 12 stycznia 2017 roku, również złożyła apelację od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ, zaskarżając go w części dotyczącej pkt 1 i 3 wyroku.**

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu orzeczeniu naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia - dotyczący stwierdzenia, że pracodawca nie wykazał rzeczywistych zmian w stanie zatrudnienia pozwanej,
- wybiórczą ocenę dowodów, bez rozważenia całości materiału dowodowego oraz w sposób nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania, poprzez przyjęcie, że pozwana nie wykazała podstawy faktycznej wymogu posiadania uprawnień radcy prawnego na stanowisku Kierownika Biura Prawnego, podczas gdy z przeprowadzonych dowodów w postaci dokumentów oraz zeznań świadków, które Sąd uznał za wiarygodne wynika, że zmiany w strukturze organizacyjnej wprowadzone od lutego do maja 2015 roku całkowicie zmieniły koncepcję biura prawnego w porównaniu z biurem organizacyjno-prawnym, jego usytuowanie w strukturze organizacyjnej, jak również zadania osoby kierującej tą jednostką, w związku z czym wymagane były inne kompetencje;
- zarzucenie pozwanej niewykazania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, podczas gdy powódka była jedynym pracownikiem zatrudnionym u strony pozwanej na stanowisku kierownika biura organizacyjno-prawnego, a w sytuacji likwidacji tego stanowiska brak było podstawy do dokonywania porównawczej oceny powódki z innymi pracownikami w celu wytypowania pracownika, któremu należy wypowiedzieć umowę o pracę.

Pozwana zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła również naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez stwierdzenie, że stan faktyczny sprawy został ustalony w oparciu o uznane za wiarygodne i korespondujące ze sobą zeznania świadków - M. C., S. K., R. B., R. S., A. G., A. I., J. C., P. R., M. D. (1) oraz powódki, co z racji sprzeczności zachodzących pomiędzy zeznaniami świadków a zeznaniami powódki było niemożliwe.

Podnosząc powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz pozwanej od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów - zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W treści uzasadnienia apelacji strona pozwana przedstawiła argumentację na poparcie swoich twierdzeń.

**W odpowiedzi na apelację powoda, pozwana** wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana wywodziła, że w kontekście relatywnie krótkiego stażu pracy powódki u pozwanej oraz stosunkowo wysokiego wynagrodzenia, jak również biorąc pod uwagę wypłatę odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, nie sposób podzielić zarzutów powódki w zakresie niedostatecznej wysokości zasądzonych przez Sąd Rejonowy odszkodowania.

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, iż apelacje powódki i pozwanej, jako całkowicie bezzasadne podlegają oddaleniu.**

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Dokonana zaś ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, sygn. akt II UKN 61/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, sygn. akt PKN 339/98, Legalis)

Sąd II instancji związany jest zarzutami zawartymi w apelacjach. Związanie zarzutami apelacyjnymi oznacza, że uwzględnienie apelacji możliwe jest jedynie w oparciu o zarzuty powołane przez stronę skarżącą. Sąd Okręgowy zważył, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych.

Zgodnie z art. 233 § 1 ustawy Kodeks postępowania cywilnego z dnia 17 listopada 1964 roku (Dz.U. z 2016 r. poz. 1822, dalej: k.p.c.) sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Natomiast uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa (art. 328 § 2 k.p.c.).

W pierwszej kolejności należy podnieść, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dotyczącego zasad oceny dowodów, wymaga wykazania, że ocena ta dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie może ono natomiast ograniczać się do zaprezentowania własnego przekonania o innej wadze i wiarygodności przeprowadzonych dowodów, czy też przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego sprawy (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 roku, sygn. akt II CKN 4/98, niepubl.; z dnia 5 sierpnia 1999 roku, sygn. akt II UKN 76/99, z dnia 14 stycznia 2000 roku, sygn. akt I CKN 1169/99, z dnia 10 kwietnia 2000 roku, sygn. akt V CKN 17/00, Legalis) a ponadto, jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku, sygn. akt II CKN 817/00, Legalis).

W świetle cytowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy zważył, iż dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem życiowym, zasadami nauki albo na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy, polegające na wyciągnięciu logicznych wniosków i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże w oparciu jedynie o część materiału dowodowego i pominięciu pozostałej części materiału dowodowego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał, iż podniesiony przez powódkę i pozwaną zarzut nieprawidłowej oceny zgromadzonego materiału dowodowego przez Sąd Rejonowy jest całkowicie bezzasadny i jako taki nie może skutkować zmianą wyroku Sądu I instancji. Sąd Okręgowy podkreśla, iż Sąd Rejonowy dokonał wnikliwej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy szczegółowo wykazał, którym dowodom dał wiarę a którym nie dał wiary, przedstawiając logiczną analizę całego materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie doszło w niniejszej sprawie do przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów. Trafnie Sąd Rejonowy zważył, iż pozwana nie wykazała kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, jak również nie wykazała podstawy faktycznej wymogu posiadania uprawnień radcy prawnego na stanowisku kierownika biura prawnego. Co za tym idzie, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy dał podstawy do twierdzenia, iż pozwana nie wykazała, by wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była rzeczywista konkretna i uzasadniona. Jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są, bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę przedstawionym powódce takich kryteriów nie przedstawiła, co potwierdza prawidłowość oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd I instancji. Odnosząc się natomiast do zarzutów formułowanych przez stronę powodową Sąd Okręgowy zważył, iż wbrew przedstawionym w nich stanowisku Sąd Rejonowy na podstawie oceny zgromadzonego materiału dowodowego dokonał prawidłowo miarkowania przysługującego powódce odszkodowania i uwzględnił w tym zakresie całokształt zgromadzonego materiału dowodowego.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. sformułowane zarówno przez powoda jak i pozwaną nie mogły zasługiwać na uwzględnienie.

Odnośnie sformułowanego przez pozwaną zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. wskazać trzeba, że zarzut ten również nie był zasadny. Obrza art. 328 § 2 k.p.c. może być skutecznym zarzutem apelacji tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów, bądź zawiera kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną. Naruszenie przepisu, określającego wymagania, jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku sądu (art. 328 § 2 k.p.c.), może być ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których zaliczyć można takie, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2000 roku, sygn. akt V CKN 606/00, Lex nr 53116). Sytuacja taka w rozpoznawanej sprawie nie zachodzi, gdyż uzasadnienie Sądu I instancji zostało sporządzone w sposób prawidłowy, odczytanie sfery motywacyjnej orzeczenia w zaskarżonej części nie następuje jakichkolwiek trudności.

Sąd uznał również za chybiony sformułowany przez stronę powodową zarzut naruszenia art. 230 k.p.c. w zw. z art. 321 k.p.c. Zgodnie z art. 230 k.p.c. gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane. Natomiast w myśl art. 321 k.p.c. sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Należy mieć tu na uwadze, iż w art. 230 k.p.c. chodzi o twierdzenia strony, co do faktów, a nie, co do jej ocen prawnych. Powódka wskazała, iż pozwana nie wypowiedziała się, co do twierdzeń o faktach. Jednak Sąd Okręgowy nie podziela takiego stanowiska. Zarzuty strony powodowej kierowane pod adresem pozwanej, dotyczące skutków rozwiązania umowy o pracę oraz wysokości żądanego odszkodowania, nie miały charakteru wypowiedzi o faktach, lecz były ocenami prawnymi. Ponadto sam brak odniesienia się do wszystkich wypowiedzi strony przeciwnej nie musi być zawsze potraktowany przez sąd jako milczące przyznanie. Inaczej mówiąc, swoiste milczące "przyznanie" nie jest wiążące dla sądu, który może uznać fakty za przyznane, jeżeli przemawiają za tym wyniki całej sprawy.

Zgodnie z art. 45 § Kodeksu pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666, dalej: k.p.) w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W myśl



art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. (art. 47<sup>1</sup> k.p.)

Ustawodawca w treści art. 47<sup>1</sup> k.p. nie nadał jakiegoś szczególnego, wyjątkowego charakteru możliwości określenia przez sąd kwoty świadczenia na poziomie wyższym od odpowiadającego wynagrodzeniu za przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia umowy o pracę. Fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania, ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia jednak przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie sąd powinien zasądzić odszkodowanie w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest, bowiem szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Jednak w stosunku do tych właśnie pracowników ustawodawca ustanawiając górną granicę odszkodowania na poziomie wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, praktycznie wyłączył możliwość sędziowskiego orzekania o odszkodowaniu wyższym niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

Ustalając wysokość odszkodowania, należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, takie jak podleganie stosunku pracy pracownika szczególnej ochronie, jego możliwości znalezienia nowej pracy, a być może również stopień winy pracodawcy, skoro odpowiedzialność odszkodowawcza ma nie tylko wyrównać poniesioną szkodę, lecz także być sankcją wobec wyrządzającego ją podmiotu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 roku, sygn. akt I PK 190/14, LEX nr 1677164).

Jak ustalił prawidłowo Sąd I instancji, okres wypowiedzenia stosunku pracy powódki wynosił 1 miesiąc (art. 36 § 1 ust. 2 k.p.) i zdaniem Sądu Okręgowego, przyznanie powódce odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej stosunku pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia było zasadne. Powódka domagając się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (czyli w maksymalnej wysokości przewidzianej w przepisie) nie wskazała na okoliczności uzasadniające jej żądanie w takim zakresie, a w szczególności nie udokumentowała głównej przesłanki orzekania o rozmiarach odszkodowania, związanej z kompensacyjną funkcją tego świadczenia, tj. wielkości szkody majątkowej, doznanej na skutek wypowiedzenia przez pozwaną spółkę umowy o pracę. Zdaniem Sądu II instancji same twierdzenia powódki w tym zakresie nie były wystarczające, aby zasądzić na jej rzecz odszkodowanie w maksymalnej wysokości. Sąd II instancji miał przy tym na uwadze, iż zgodnie z kopiami dokumentacji medycznej załączonej do akt sprawy powódka chorowała jeszcze przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy. Stąd trudno dopatrzeć się związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy jej chorobą (która miałaby stanowić w niniejszej sprawie szkodę niemajątkową), a działaniem pracodawcy w kontekście rozwiązania umowy o pracę. Ponadto, w ocenie Sądu Okręgowego, za przyznaniem odszkodowania w maksymalnej wysokości nie przemawia również fakt niemożności znalezienia przez powódkę pracy. Zdaniem Sądu I instancji, na okres poszukiwania przez powódkę pracy została ona finansowo zabezpieczona m.in. wypłaconą przez pozwaną odprawą. Tym samym również

trudno odnaleźć związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy trudnością w znalezieniu zatrudnienia, a działaniem pozwanej. W ustalonych w rozpoznawanej sprawie okolicznościach faktycznych, przyznanie powódce odszkodowania za wadliwe rozwiązanie z nią umowy o pracę w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu jednomiesięcznemu, mieściło się w granicach sędziowskiego uznania. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej wykładni art. 47<sup>1</sup> k.p., a stosując ten przepis uwzględnił wszystkie jego funkcje. Na uwzględnienie nie zasługiwało, zatem żądanie powódki dotyczące odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę ponad kwotę objętą punktem I zaskarżonego wyroku.

Sąd Rejonowy zasądził odszkodowanie i przyznał powódce koszty procesu w kwocie 180 zł. Wysokość kosztów ustalił na podstawie 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490 ze zm., dalej: rozporządzenie)

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji w tym zakresie jest prawidłowe. Mając na uwadze stan faktyczny niniejszej sprawy zauważyć należy, iż roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, art. 45 § 1 k.p. oraz roszczenie o odszkodowanie (art. 45 § 1 k.p.) są nie tylko alternatywne, ale także ekwiwalentne. Roszczenie o odszkodowanie jest substytutem roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. W taki sposób traktuje je prawo materialne (Kodeks pracy), pozwalając nie tylko pracownikowi na dokonanie swobodnego wyboru między nimi, ale także sądowi na orzeczenie o żądaniu ekwiwalentnym w stosunku do wybranego przez pracownika nawet wbrew jego woli i zgłoszonemu oraz popieranemu przez niego roszczeniu. Podobnie traktuje te roszczenia prawo procesowe (art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c.). Przy rozpoznawaniu i rozstrzyganiu sprawy o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy) lub o odszkodowanie, podstawy prawne roszczeń są takie same (zastosowanie znajdują te same przepisy kodeksu pracy), przesłanki materialnoprawne są identyczne (rozwiązanie umowy o pracę jest niezgodne z prawem lub nieuzasadnione), ustalenia wymagają te same okoliczności faktyczne, a wysokość odszkodowania (odpowiednio zryczałtowana - art. 47<sup>1</sup> k.p.) nie jest istotą takiego procesu i na ogół nie jest przedmiotem sporu. Również formuła odwołania od wypowiedzenia sprawia, że odwołanie dotyczy w takim samym stopniu uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jak i odszkodowania. Jest to, zatem ten sam rodzaj sprawy, sprowadzający się w istocie do tego samego, niezależnie od zgłoszonego przez pracownika żądania. Z tej przyczyny wynagrodzenie pełnomocnika powinno być ustalane według tych samych zasad (na tej samej podstawie) - albo w obu przypadkach jako pochodna stawki minimalnej odniesionej do wartości przedmiotu sprawy, albo w obu przypadkach jako pochodna zryczałtowanej stałej kwoty stawki minimalnej.

Jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a roszczenie to okaże się nieuzasadnione, sąd pracy może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Ta możliwość działania przez sąd pracy z urzędu, wbrew woli pracownika, jest podstawowym argumentem przemawiającym za tym, aby przy zasądzaniu zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w sprawie toczącej się na skutek odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika było określane według tych samych zasad (na tej samej podstawie) niezależnie od wyboru żądania przysługującego pracownikowi i niezależnie od tego, które z przysługujących alternatywnie roszczeń uwzględni sąd pracy. Inaczej mówiąc, stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia.

Pomimo, że z brzmienia interpretowanych przepisów (§ 11 ust. 1 pkt 1 i § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia) wynika rozdzielność i zakres przedmiotowej regulacji, w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia określone zostały stawki minimalne opłaty za prowadzenie spraw o "nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy." Od kategorii spraw z zakresu prawa pracy

określonych w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 28 września 2002 roku, w odrębnych uregulowaniach, zostały wyłączone sprawy o wynagrodzenie za pracę i sprawy o odszkodowanie. Sprawa taka jak ta, nie może zostać zaliczona do kategorii spraw z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia o "wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4."

Zdaniem Sądu II instancji przyjęte w rozporządzeniu rozwiązanie, polegające na przyznaniu stawek minimalnych za prowadzenie spraw, w których pracownik dochodzi uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, czy przywrócenia do pracy (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia) i zarazem potraktowanie takiego samego rodzaju spraw odmiennie, ze względu na możliwość zasądzenia alternatywnego roszczenia w postaci odszkodowania (§ 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia), a co za tym idzie innego sposobu ustalania wysokości opłaty za czynności radców prawnych, jest wadliwe.

W sprawie toczącej się o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przy zasądzeniu kosztów zastępstwa prawnego należy przyjmować podstawę prawną z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia, niezależnie od wyboru żądania (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, sygn. akt III PZP 15/2002 OSNP 2003/12 poz. 285).

Z powyższych względów nie było uzasadnione w niniejszej sprawie ustalenie wysokości przedmiotowej opłaty na innych zasadach niż wskazane w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania i ustalenia, Sąd Okręgowy uznał apelacje powódki i pozwanej za całkowicie niezasadne, albowiem sformułowane w nich zarzuty w żaden sposób nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie nieskuteczną polemikę z jego trafnym rozstrzygnięciem. Jak już zostało wskazane, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie, z którego wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski – podzielone w całej rozciągłości przez Sąd Okręgowy oraz dokonał prawidłowej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa.

Rozpoznając całokształt sprawy Sąd II instancji doszedł do przekonania, że w toku postępowania przed Sądem I instancji nie doszło do nieważności postępowania, a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 2 i 4 k.p.c.).

Z powyższych względów obie apelacje, jako bezzasadne, podlegały oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. o czym Sąd Okręgowy orzekł w pkt 1 sentencji wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego wydano na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c., znosząc je wzajemnie pomiędzy stronami (pkt 2 wyroku).

SSO Małgorzata Jarząbek (spr.) SSO Renata Gąsior SSO Zbigniew Szczuka

(...)