

Sygn. akt IV P 71/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2020 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2020 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. J.

przeciwko Urzędowi Gminy B. w B.

o odprawę pieniężną

1. **oddala powództwo,**

2. **nie obciąża powoda J. J. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego Urzędu Gminy B. w B..**

Sygn. akt IV P 71/19

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 sierpnia 2019 roku (data wpływu do Sądu), skierowanym przeciwko Urzędowi Gminy B., powód J. J., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosił o zasądzenie na jego rzecz odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 19.710 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 maja 2019 roku oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że dochodzi odprawy przysługującej mu na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Podnosił, że pozwany pracodawca był rzeczywistym beneficjentem jego pracy nieprzerwanie od 2011 roku, co miało związek z przejęciem pracowników, w tym powoda w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy.

J. J. podał, że pracodawca wypowiedział mu warunki płacy i pracy z powołaniem na zmiany organizacyjne i zaproponował mu po upływie okresu wypowiedzenia przeniesienie ze stanowiska kierowniczego na dużo niżej usytuowane stanowisko inspektora, co łączyło się z poważnym obniżeniem wynagrodzenia: odebraniem dodatku funkcyjnego w wysokości 1100 zł, obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego o 410 zł i w efekcie obniżenie dodatku za wieloletnią pracę o kwotę 80 zł. Powód nie mógł przyjąć takich warunków i umowa uległa rozwiązaniu 30 kwietnia 2019 roku. Zdaniem powoda wyłączną przyczyną wypowiedzenia były wewnętrzne zmiany organizacyjne pozwanego, co uprawnia powoda do odprawy pieniężnej. Pozwany miał formalne i prawne narzędzia, by dać powodowi wyższe wynagrodzenie, biorąc pod uwagę doświadczenie zawodowe i kwalifikacje powoda. J. J. podnosił, że prawdziwą intencją pozwanego było rozwiązanie z nim umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 sierpnia 2019 roku pozwany Urząd Gminy B., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwany podnosił, iż powodowi nie przysługuje odprawa pieniężna, tym bardziej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, bowiem w przypadku powoda nie zachodzi żadna z okoliczności uprawniających do odprawy, ani co do zasady, ani co do jej wysokości. Pozwany wskazał, że zaproponował powodowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia. Stanowisko powoda zostało zlikwidowane, więc powód nie mógł otrzymywać dodatku funkcyjnego. Natomiast obniżenie wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 410 zł nie stanowiło bardzo poważnej, niemożliwej do przyjęcia redukcji wynagrodzenia. Wynagrodzenie to mieściło się w górnym pułapie wynagrodzeń otrzymywanych w Urzędzie przez pracowników zatrudnionych na stanowisku inspektora. Pracodawca po wręczeniu wypowiedzenia podjął z powodem negocjacje co do kwoty wynagrodzenia zasadniczego, wyrażając zgodę na podwyższenie tego wynagrodzenia o 200 zł. Zdaniem pozwanego kwota 4.800 zł jako wynagrodzenie dla inspektora nie jest kwotą małą.

Pozwany podkreślał, że nie było intencją pracodawcy definitywne rozwiązanie umowy z powodem, a odmowa przyjęcia przez powoda warunków pracy i płacy w okolicznościach przedmiotowej sprawy powinna być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. J. został zatrudniony w Zakładzie (...) od 1 lutego 2011 roku. Z dniem 1 stycznia 2012 roku w wyniku zmian organizacyjnych, w związku z likwidacją Zakładu, nastąpiło przejście jego pracowników, w tym powoda, przez Urząd Gminy w B.. J. J. powierzono stanowisko p.o. kierownika Referatu Utrzymania Sieci Wodno-Kanalizacyjnej i Energetycznej. Z dniem 1 sierpnia 2013 roku, w związku z przejściem referatów: (...), Utrzymania (...), Sieci Wodno-Kanalizacyjnej i Energetycznej oraz (...), będących częścią Urzędu Gminy B., powód stał się pracownikiem nowo utworzonego Przedsiębiorstwa (...) i Usług (...) Spółki z o.o. z siedzibą w N., gdzie pracował do 13 lipca 2015 roku. Po przeprowadzonym naborze, ogłoszonym przez Wójta Gminy B., powód został zatrudniony w Urzędzie na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Mienia Komunalnego na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 13 lipca 2015 roku do 12 stycznia 2016 roku, a następnie na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.410 zł, według XVI kat. zaszeregowania. Od 15 kwietnia 2016 roku powód został zatrudniony na stanowisku p.o. Kierownika Referatu Skarbu i (...), głównego Specjalisty ds. Mienia Komunalnego za wynagrodzeniem zasadniczym w dotychczasowej wysokości. Przyznano mu dodatek funkcyjny w kwocie 1.100 zł. Od 1 czerwca 2016 roku pracował jako Kierownik ww. referatu. W okresie od 13 sierpnia do 31 października 2016 roku, w ramach udzielonego mu w Urzędzie urlopu bezpłatnego, był członkiem zarządu Przedsiębiorstwa (...) Spółki z o.o., po czym powrócił do (...) na dotychczasowe stanowisko.

(dowód: umowy o pracę, angaże, porozumienia – w aktach osobowych powoda – część B; świadectwa pracy – k. 16-21, zawiadomienia – k. 23 i 24, ogłoszenie o naborze i informacja o wynikach – k. 102-104, zeznania powoda J. J. – nagranie rozprawy z dnia 22.10.2019 roku, 00:03- 00:37, protokół elektroniczny – k. 85 w związku z nagraniem rozprawy z dnia 10.03.2020 roku, 00:30-00:34, protokół elektroniczny – k. 112, zeznania świadka K. Ł. - nagranie rozprawy z dnia 10.03.2020 roku, 00:04-00:16, protokół elektroniczny – k. 112)

Przedsiębiorstwo (...) Spółki z o.o. z siedzibą w N. stanowi odrębny podmiot prawa handlowego, którym kieruje zarząd. Właścicielem Spółki jest Gmina B.. Prezes Zarządu tej Spółki zawierał i rozwiązywał umowy o pracę z pracownikami, wydawał im polecenia dotyczące pracy. Po wygraniu konkursu na stanowisko specjalisty w Urzędzie Gminy B. umowa o pracę w Spółce została z powodem rozwiązana.

(dowód: zeznania świadka S. M. - nagranie rozprawy z dnia 10.03.2020 roku, 00:16-00:27, protokół elektroniczny – k. 112)

W dniu 28 stycznia 2019 roku w pozwanym Urzędzie został wprowadzony nowy regulamin organizacyjny, który spowodował zmianę struktury organizacyjnej (...). Między innymi dotychczasowy Referat Skarbu i (...) został zlikwidowany i w jego miejsce powstał Referat (...) Przestrzennej, a następnie Referat Infrastruktury (...).

W Urzędzie rozpoczęła się redukcja zatrudnienia. Z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną (...) na stanowisko kierownika powstałego Referatu Infrastruktury (...) Wójt zamierzał zatrudnić osobę jedynie na 1/2 etatu.

(dowód: zeznania pozwanego K. K. – nagranie rozprawy z dnia 22.10.2019 roku, 00:37- 01:14, protokół elektroniczny – k. 85 w związku z nagraniem rozprawy z dnia 10.03.2020 roku, 00:34- 00:42, protokół elektroniczny – k. 112; regulamin organizacyjny z dnia 15.11.2018r. – k. 29-44, r., regulamin organizacyjny z dnia 28.01.2019r. – 45-64)

Oświadczeniem z dnia 28 października 2015 roku pozwany pracodawca wypowiedział J. J. warunki pracy i płacy w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2019 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków wskazał zmiany organizacyjne wprowadzone Zarządzeniem Nr (...) Wójta Gminy B. z dnia 28 stycznia 2019 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Gminy B.. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powodowi nowe warunki: stanowisko pracy – inspektor za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.000 zł według XVI kat. zaszeregowania oraz dodatek za wieloletnią pracę. Od przedmiotowego wypowiedzenia powód nie odwołał się do sądu. Wynagrodzenie zasadnicze według kat. XVI mieściło się w przedziale 2.000-4.500 zł.

(dowód: wypowiedzenie – w aktach osobowych powoda – część C, tabela – załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania – k. 64, okoliczność bezsporna)

J. J. prowadził z Wójtem Gminy B. – K. K. rozmowy na temat wysokości proponowanego wynagrodzenia zasadniczego, które uważał za zbyt niskie. Dążył do utrzymania wynagrodzenia zasadniczego na dotychczasowym poziomie. Wójt wyraził zgodę na podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 200 zł. Ostatecznie powód nie potwierdził, czy zgadza się na proponowaną kwotę i pismem z dnia 11 marca 2019 roku odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, tj. 30 kwietnia 2019 roku.

(dowód: zeznania powoda J. J. – nagranie rozprawy z dnia 22.10.2019 roku, 00:03- 00:37, protokół elektroniczny – k. 85 w związku z nagraniem rozprawy z dnia 10.03.2020 roku, 00:30-00:34, protokół elektroniczny – k. 112, pismo z dnia 11.03.2019 r. – w aktach osobowych powoda – część C)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań stron oraz a także dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda i dokumentów złożonych do akt sprawy.

Sąd Rejonowy zwążył, co następuje:

Powództwo jest nieuzasadnione i podlega oddaleniu.

W przedmiotowej sprawie powód J. J. wystąpił z żądaniem zasądzenia odprawy pieniężnej od byłego pracodawcy na podstawie ustawy

z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U.2018.1969 ze zm.).

Zgodnie z art. 1 ww. ustawy przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie

nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników, zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Z kolei przepis art. 10 ust. 1 powołanej ustawy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Wysokość odprawy określa art. 8 ustawy, który stanowi, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat i trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Z wykładni przepisu art. 10 ust. 1 ustawy wynika, że konieczną przesłanką zapłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy jest wyłączność nietyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. W tym zakresie wielokrotnie stanowisko zajmował w orzeczeniach Sąd Najwyższy. Przykładowo w wyroku z dnia 22 stycznia 2015 r., w sprawie III PK 59/14 (opubl. : LEX nr 1666026) wyraził pogląd, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia nietycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10 (opubl.: LEX nr 725010), w którym wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny nietyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Jak wskazano wcześniej wyłączność nietyczącej pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę oznacza, że przyczyna ta nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a w szczególności w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy przynajmniej w części leży po stronie pracownika, nie zachodzi przesłanka wyłączności.

W przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę powodowi pozwany pracodawca wskazał zmiany organizacyjne wprowadzone Zarządzeniem Nr (...) Wójta Gminy B. z dnia 28 stycznia 2019 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Gminy B.. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powodowi nowe stanowisko pracy z niższym wynagrodzeniem.

Powód co do zasady nie kwestionował przyczyny wypowiedzenia zmieniającego - faktu zaistnienia zmian organizacyjnych i nie wniósł odwołania do sądu. Natomiast nie zaakceptował zaproponowanych mu nowych warunków i odmówił kontynuowania zatrudnienia, w szczególności z uwagi na zbyt niskie wynagrodzenie. W przedmiotowej sprawie w wyniku wypowiedzenia ulegały zmianie: stanowisko pracy z kierowniczego na szeregowe oraz warunki wynagradzania powoda. Niekorzystna zmiana warunków płacowych polegała na zmniejszeniu wynagrodzenia zasadniczego z kwoty 4.410 zł na 4.000 zł oraz odebraniu dodatku funkcyjnego w kwocie 1100 zł.

Sąd Najwyższy wskazywał, że dla oceny, czy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, należy zbadać powody, dla których pracownik odmówił przyjęcia nowych warunków.

Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy, to przyczyna nie jest przyczyną wyłączną rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.07.2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002, Nr 2, poz. 40.). Na gruncie wskazanej ustawy kwestię tę bardzo wyraźnie potraktował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.05.2007 r. (III BP 5/07, OSNAPiUS 2008, Nr 13–14, poz. 188), w którym wskazano, że ustawę stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 ustawy w zw. z art. 42 § 1 kp).

Skoro, jak wynika z treści art. 42 § 1–3 kp, celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych mu warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczności złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.10.2015 r., I PK 290/14, opubl.: L.).

Na tej podstawie można więc stwierdzić, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Ocena tej okoliczności należy do sądu.

W przedmiotowej sprawie przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę powodowi były zmiany organizacyjne wprowadzone zarządzeniem z 28 stycznia 2019 roku. Dotychczasowy Referat Skarbu i (...), którego powód był kierownikiem został zlikwidowany i w jego miejsce powstał Referat (...) Przestrzennej, a następnie na Referat Infrastruktury (...). W Urzędzie rozpoczęła się redukcja zatrudnienia. Na stanowisko kierownika powstałego Referatu Infrastruktury (...) Wójt zamierzał jednak zatrudnić osobę jedynie na 1/2 etatu z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną (...).

Pracodawca nie zaproponował powodowi stanowiska kierownika w utworzonym referacie, ani też, co podkreślał powód, stanowiska specjalisty, którego faktycznie nie było w strukturze (...). Podkreślić należy, iż zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do dalszej przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy (wyrok z dnia 23.05.1997 roku, I PKN 176/97, OSNAPiUS z 1998 roku, nr 9, poz. 263). Pracodawca ma prawo doboru pracowników na stanowiska kierownicze powstałe w wyniku reorganizacji. Zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwia im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr19, poz. 576).

W ocenie Sądu warunki umowy o pracę proponowane w wypowiedzeniu były obiektywnie do przyjęcia. Trzeba mieć na względzie, że proponowane powodowi stanowisko inspektora wprawdzie nie było kierowniczym, ale odpowiadało kwalifikacjom powoda. Na tym stanowisku wymagane było wykształcenie wyższe. Proponowane wynagrodzenie zasadnicze dla powoda mieściło się w granicach określonych w regulaminie wynagradzania. Dla stanowiska inspektora według kategorii XVI określone zostało w przedziale 2000 - 4500 zł, a więc wynagrodzenie proponowane powodowi zostało określone w górnej granicy widełek.

Zdaniem Sądu zamiarem pracodawcy nie było definitywne rozwiązanie umowy o pracę. Świadczy o tym okoliczność, że Wójt w ramach negocjacji

z powodem zgodził się na podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 200 zł. Gdyby zamiarem pracodawcy było definitywne rozwiązanie umowy o pracę z powodem, Wójt w ogóle nie podejmowałby rozmów z powodem w

zakresie wynagrodzenia. Zdaniem Sądu, proponując warunki określone w wypowiedzeniu, pracodawca nie zakładał, iż pracownik ich nie przyjmie. Propozycja podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego o 200 zł skutkowałą obniżeniem wynagrodzenia powoda jedynie o kwotę 210 zł, przy czym należy pamiętać, że chodziło o wynagrodzenie na dwóch różnych stanowiskach: kierownika i inspektora.

W ocenie Sądu odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanych warunków stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, że nie zaistniały przesłanki do zasądzenia odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, rozważania i powołane wyżej przepisy, Sąd oddalił powództwo.

Wobec oddalenia powództwa zbędne stało się rozstrzygnięcie w zakresie wysokości ewentualnej odprawy dla powoda. Na marginesie można wskazać, że zatrudnienie powoda w Urzędzie od 13 lipca 2015 roku, będące wynikiem wygranego konkursu, nie nastąpiło na skutek przejścia w rozumieniu art. 23¹ kp, bowiem poprzedni pracodawca (Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o. z siedzibą w N.) był odrębną jednostką, a umowa o pracę pomiędzy nim a powodem została rozwiązana. Z Urzędem powód zawarł nową umowę. Łączny staż pracy powoda w pozwanym Urzędzie nie uprawniałby J. J. do odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 kpc, mając na uwadze charakter sprawy, a także wysokość ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego.