

Sygn. akt VIII Pa 128/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Ewa Gulska

Sędziowie: SO Małgorzata Kowalska

SO Grażyna Cichosz (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 grudnia 2016 r. w L.

sprawy z powództwa M. F.

przeciwko Urzędowi Miasta R.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej

z dnia 12 kwietnia 2016 r., sygn. akt IV P 49/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od pozwanego Urzędu Miasta R. na rzecz powódki M. F. kwotę 12.240 (dwanaście tysięcy dwieście czterdzieści) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

II. zasądza od pozwanego Urzędu Miasta R. na rzecz powódki M. F. kwotę 210 (dwieście dziesięć) złotych tytułem kosztów procesu za drugą instancję.

Sygn. akt VIII Pa 128/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2016 roku Sąd Rejonowy w Białej Podlaskiej, IV Wydział Pracy, sygn. akt IV P 49/15, po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. F. przeciwko Urzędowi Miasta R. o odszkodowanie w punkcie I oddalił powództwo, a w punkcie II oddalił wniosek powódki o zasądzenie kosztów procesu (wyrok – k. 300 t. II a.s.).

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powódka M. F. zatrudniona została w Urzędzie Miejskim w R. od dnia 1 września 1996 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 1 października 1996 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku podinspektora. Z dniem 1 stycznia 2012 roku powierzono jej stanowisko inspektora w (...)

Od 1995 roku powódka pobierała rentę chorobową, a decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. z dnia 26 października 2011 roku, zostało przyznane jej prawo do emerytury, którą od tego czasu otrzymywała.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Urzędu Miasta R., wprowadzonym Zarządzeniem (...) Burmistrza Miasta R. z dnia 15 grudnia 2011 roku liczba stanowisk w(...) została ustalona na poziomie siedmiu etatów.

W dniu 16 października 2014 roku Burmistrz Miasta R., ogłosił nabór na wolne stanowisko pracy podinspektora w wydziale, w którym zatrudniona była powódka. W wyniku naboru na wyżej wymienione stanowisko wybrany został Z. P., z którym zawarto umowę o pracę na czas określony do dnia 13 maja 2015 roku

W wyborach samorządowych, które odbyły się w listopadzie 2014 roku J. R. został wybrany na Burmistrza Miasta R..

Zarządzeniem (...) Burmistrza Miasta R. z dnia 20 lutego 2015 roku dokonano zmian w Regulaminem Organizacyjnym Urzędu Miasta R., w wyniku których liczba stanowisk w(...) została zmniejszona do 6 etatów.

W dniu 4 lutego 2015 roku J. G. (1), pełniący funkcję naczelnika (...), przeprowadził, na prośbę burmistrza, rozmowę z powódką, dotyczącą rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. Powódka wyraziła gotowość odejścia na emeryturę w roku 2015. W trakcie drugiego spotkania J. G. (1) przekazał M. F. propozycję burmistrza odejścia z urzędu z końcem czerwca. Powódka stwierdziła, iż chciałaby pracować do końca sierpnia, ponieważ wtedy uzyskalaby prawo do nagrody jubileuszowej.

W dniu 19 lutego 2015 roku odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyła powódka, burmistrz J. R., zastępca burmistrza T. S. oraz naczelnik Wydziału O. M. P.. W jego trakcie burmistrz poinformował powódkę o trudnej sytuacji finansowej miasta i potrzebie szukania oszczędności, w tym również w środkach na wynagrodzenia. J. R. posiadał informacje, iż w planie budżetu na rok 2014 i 2015 uwzględniano fakt odejścia powódki na emeryturę i wypłaty odprawy emerytalnej. W trakcie spotkania burmistrz stwierdził, iż będzie musiał zwolnić powódkę, posiadającą uprawnienia do świadczenia emerytalnego, gdyż w przeciwnym wypadku zwolnienie musiałoby dotyczyć osoby, która nie posiada innego źródła utrzymania. Powódka powtórzyła, iż chciałaby kontynuować pracę do końca sierpnia 2015 roku, gdyż wtedy otrzymałaby nagrodę jubileuszową, na co burmistrz odparł, że miasta nie stać na przedłużanie jej zatrudnienia. Po tym powódka zapytała, czy prawo do nagrody jubileuszowej będzie jej przysługiwało w przypadku wcześniejszego zakończenia zatrudnienia. J. R. stwierdził, że jeżeli prawo będzie na to pozwalało, świadczenie to zostanie jej wypłacone. Późniejsza opinia prawna sporządzona na ten temat, wykluczyła możliwość przyznania powódce takiej nagrody.

W dniu 24 lutego 2015 roku burmistrz wręczył powódce pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2015 roku Jako przyczynę wypowiedzenia podano zmianę regulaminu organizacyjnego i struktury organizacyjnej Urzędu Miasta R. i likwidację stanowiska inspektora w (...) – Zarządzenie (...)Burmistrza Miasta R. z dnia 20 lutego 2015 roku w sprawie wprowadzenia zmian do regulaminu organizacyjnego Urzędu Miasta R..

Tego samego dnia zostały wypowiedziane umowy o pracę dwóm innym pracownikom posiadającym uprawnienia emerytalne, tj. S. T. (1) i I. K. oraz komendantowi (...).

Od dnia 1 kwietnia 2015 roku Miasto R. przejęło obsługę finansowo-księgową szkół, dla których burmistrz jest organem prowadzącym. W związku z tym do pracy w urzędzie zostały skierowane 3 osoby, które do tej pory zajmowały się prowadzeniem księgowości w tych szkołach. Dodatkowo po 20 lutego 2015 roku zatrudniono dwie osoby na stanowisko asystentki burmistrza.

W lutym 2015 roku w pozwanym urzędzie przeprowadzony został audyt, którego celem była kontrola zakresów czynności pracowników oraz ilość zatrudnionych osób w odniesieniu do zakresu przypisanych zadań.

Ze sprawozdania audytora B. O. (1) wynikało, że czynności M. F., Z. P. oraz Ł. M., będących pracownikami tego samego wydziału, pokrywały się. Zgodnie z zaleceniami audytora należało podjąć stosowne działania w celu doprowadzenia do sytuacji, w której jeden z tych pracowników będzie wykonywał te czynności, wskazał przy tym, iż M. F. posiada uprawnienia emerytalne.

Umowa o pracę z Z. P., zatrudnionym w (...), na czas określony nie została przedłużona. W efekcie w wydziale pozostało pięciu pracowników. Ponadto urząd nie nawiązał nowych umów o pracę z 3 innymi pracownikami, których umowy uległy rozwiązaniu, z wpływem okresu na który zostały zawarte.

Zarządzeniem (...) Burmistrza Miasta R. z dnia 27 lipca 2015 roku, dokonano kolejnych zmian w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miasta R., w wyniku których liczba stanowisk w (...) została zmniejszona do 5 etatów.

Wynagrodzenie powódki wynosiło 4.080,00 zł, w tym kwota 3.400,00 zł wynagrodzenia zasadniczego i 680,00 zł z tytułu dodatku za wysługę lat.

Zadłużenie miasta na dzień 31 grudnia 2014 roku wyniosło 13.997850,00 złotych. Brak możliwości realizacji założonych na rok 2015 dochodów spowodowało konieczność zaciągnięcia kredytu. W celu zmniejszenia zadłużenia, oprócz przeniesienia księgowości szkół do urzędu miasta, zdecydowano o włączeniu w jego skład struktury Straży Miejskiej.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie częściowych zeznań powódki M. F., zeznań reprezentanta pozwanego J. R., przesłuchanych w trybie art. 299 k.p.c., zeznań świadków: J. G. (1), M. P. (1), B. O. (1), dokumentów złożonych do akt oraz znajdujących się w aktach osobowych powódki, których wiarygodność nie była kwestionowana.

Zeznaniom powódki Sąd Rejonowy dał wiarę jedynie w zakresie tak ustalonego stanu faktycznego. Za niewiarygodne uznał twierdzenia, dotyczące braku wiedzy na temat kryteriów zastosowanych przy wyborze jej do wypowiedzenia stosunku pracy.

Sąd I instancji uznał, że powództwo nie jest zasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd ten wskazał, że zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczyna ta powinna być przede wszystkim konkretna i zrozumiała dla pracownika, a także rzeczywista a nie pozorna. Podanie przyczyny pozornej, nierzeczywistej, jest równoważne z brakiem jej wskazania.

W niniejszej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał zmianę regulaminu organizacyjnego i struktury organizacyjnej Urzędu Miasta R. i likwidację stanowiska inspektora w(...) Zdaniem Sądu Rejonowego, wbrew stanowisku M. F., brak jest podstaw by negować prawdziwość tego twierdzenia i uznać, iż podane zmiany organizacyjne były „pozorne i nierzeczywiste, stworzone wyłącznie w celu rozwiązania z powódką umowy o pracę”. Zmiany w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miasta R. były rzeczywiste i w ocenie Sądu nie pozostawiają wątpliwości odnośnie likwidacji początkowo jednego, a następnie dwóch stanowisk pracy w (...) Podyktowane były trudną sytuacją finansową miasta.

Sąd Rejonowy wskazał jednocześnie, że nie ocenia zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. W celu pokrycia zaplanowanych na 2015 rok wydatków konieczne stało się zaciągnięcie przez miasto kredytu. W celu poprawy sytuacji finansowej podjęto działania mające za zadanie ograniczenie wydatków. Z tego względu postanowiono ograniczyć zatrudnienie, poprzez rozwiązanie umów o pracę z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny, a także nieprzedłużenie umów zawartych na czas określony z 4 osobami oraz przeniesiono księgowość szkół do urzędu. Wiązało się to z przeniesieniem pracowników tych szkół, zajmujących się księgowością do urzędu, co było uzasadnione zwiększeniem zakresu obowiązków w dziale księgowości urzędu miasta.

Przeniesień tych zdaniem Sądu Rejonowego nie można traktować jako zatrudnienia nowych osób w urzędzie. Jest oczywiste, że przejęcie dodatkowych obowiązków związanych z obsługą księgową szkół, musiało pociągać za sobą zwiększenie obsady kadrowej w komórce księgowej urzędu. Sąd wskazał, że trudno za racjonalną byłoby uznać sytuację, w której przejęcie obowiązków księgowych szkół, wiązałoby się z pozostawieniem w nich osób, które do tej pory obowiązki te wykonywały.

Po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką jej stanowisko pracy nie zostało reaktywowane, przeciwnie, umowa z kolejnym pracownikiem wydziału uległa rozwiązaniu. Nikt nie został zatrudniony na stanowiskach wcześniej zajmowanych przez te osoby, a w nowej wersji regulaminu liczba etatów w wydziale zmniejszyła się do pięciu.

Jak wynika z dowodów przedstawionych w sprawie, z powodu sytuacji finansowej miasta, ilość realizowanych inwestycji została drastycznie ograniczona, co według Sądu I instancji uzasadnia zmniejszenie zatrudnienia w tym wydziale. Dodatkowo, jak wynika ze sprawozdania z audytu, zakres obowiązków części osób zatrudnionych w tym wydziale pokrywał się. Z trzech pracowników wymienionych przez audytora, w wydziale pozostał jeden pracownik, posiadający wyższe wykształcenie i uprawnienia budowlane. Powódka nie legitymowała się żadnym z nich.

W tej sytuacji Sąd Rejonowy nie zgodził się ze stanowiskiem powódki, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była przyczyną pozorną i nierzeczywistą. Wbrew jej twierdzeniom nastąpiła wskazana w wypowiedzeniu zmiana regulaminu oraz likwidacja jednego stanowiska pracy inspektora.

Powołując się na orzecznictwo Sąd Rejonowy wskazał, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (art. 45 § 1 k.p.). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań.

Powódka podnosiła, że po likwidacji jednego z etatów w wydziale, w którym pracowała, nie było potrzeby wręczania jej wypowiedzenia, bowiem jeden z inspektorów zatrudniony został na podstawie umowy terminowej, która miała ulec rozwiązaniu w maju 2015 r. Stanowisko to w ocenie Sądu nie jest zasadne.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż z zeznań burmistrza wynikało, iż od początku nie brał on pod uwagę możliwości przedłużenia umowy o pracę z tym pracownikiem. Pogląd powódki można byłoby podzielić, gdyby zatrudnienia w tym wydziale ograniczono tylko o jeden etat. Tymczasem zdecydowanie mniejsza ilość inwestycji spowodowała, iż zatrudnienie to ograniczono do 5 etatów, z 7 które istniały w dniu wypowiedzenia jej umowy o pracę. W ocenie burmistrza, ale też i naczelnika tego wydziału, aktualna jego obsada jest wystarczająca.

Ponadto Sąd I instancji wskazał, iż zatrudnienie 2 osób na stanowisku asystentek burmistrza w jego ocenie pozostaje bez związku ze stanem zatrudnienia w wydziale, w którym powódka świadczyła pracę.

Uzasadniając swoje roszczenie powódka konsekwentnie utrzymywała, że burmistrz w trakcie rozmów, jako przyczynę wypowiedzenia wskazywał zadłużenie miasta, a nie zmiany organizacyjne w strukturze urzędu. Sąd Rejonowy uznał, że przyczyny te pozostają ze sobą w ścisłym związku, ponieważ problemy finansowe pozwanego były przyczyną zmian w strukturze urzędu, które doprowadzić miały do poczynienia oszczędności. Konsekwencją tego było zmniejszenie zatrudnienia spowodowanego likwidacją kilku stanowisk pracy.

Powódka była jedną z 6 osób zatrudnioną w(...) na stanowisku inspektora. Dokonując doboru pracowników do zwolnienia, zwłaszcza wśród wykonujących takie same czynności, obowiązkiem pracodawcy jest przede wszystkim poinformowanie pracownika z jakich powodów to właśnie on, a nie inny pracownik wykonujący taką samą, bądź podobną pracę i posiadający podobne kwalifikacje zawodowe, został wytypowany do zwolnienia. Faktem jest, iż

pozwany w wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazał kryteriów, na podstawie których wytypował powódkę do zwolnienia.

Sąd wskazał, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi. Pracodawca zatem powinien nawiązać do kryterium doboru pracownika w treści wręczanego mu wypowiedzenia.

Na gruncie zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, iż powódka nie wiedziała jakie kryteria zadecydowały o tym, że została wytypowana do zwolnienia. Sąd zauważył, iż przed otrzymaniem wypowiedzenia, miały miejsce trzy rozmowy dotyczące odejścia powódki na emeryturę. Dwukrotnie na ten temat rozmawiał z powódką jej przełożony, a jeden raz burmistrz. Dodatkowo zauważyć należy, że w roku 2014 i 2015, w budżecie urzędu zaplanowane zostały środki na odprawę emerytalną dla powódki. Oznacza to, iż rozmowy dotyczące przejścia M. F. na emeryturę, były prowadzone już wcześniej, tj. przed podjęciem przez obecnego burmistrza ostatecznej decyzji w tym zakresie. Powódka przyznała, że zamierzała odejść na emeryturę już wcześniej, ale pozostała w pracy jedynie na prośbę poprzedniego burmistrza, w związku z dużą ilością obowiązków, wynikających z realizowanych wówczas inwestycji.

Ponadto podczas rozmowy z burmistrzem w dniu 19 lutego 2015 roku, ten wprost nawiązał do kryterium doboru powódki do zwolnienia, mówiąc, iż posiada ona prawo do emerytury, podczas gdy pozostali pracownicy tego wydziału, takiego uprawnienia nie mają. Dodał ponadto, że wytypowanie innej osoby do zwolnienia spowodowałoby, iż pozostałaby ona bez jakiegokolwiek źródła utrzymania. Jednocześnie powódka miała świadomość, iż była jedyną osobą w wydziale, która posiadała uprawnienia emerytalne. W tej sytuacji Sąd stwierdził, iż kryteria doboru powódki do zwolnienia były jej znane, a mając na uwadze całokształt podanych wyżej okoliczności, również oczywiste.

Jednocześnie w ocenie Sądu wytypowanie dwóch pozostałych pracowników, które razem z powódką otrzymały wypowiedzenia, odbyło się w oparciu o to samo kryterium.

Sąd Rejonowy wskazał, że znane jest mu orzecznictwo, zgodnie z którym osiągnięcie wieku emerytalnego, czy też uzyskanie prawa do świadczeń emerytalnych, nie może samo w sobie stanowić podstawy wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Z oczywistych względów byłoby to działanie dyskryminacyjne ze względu na wiek. Natomiast dopuszczalne jest przyjęcie tych okoliczności jako kryterium doboru pracowników do wypowiedzenia, w ramach zmian organizacyjnych przeprowadzanych u pracodawcy, związanych ze zmniejszeniem zatrudnienia.

Dodatkowo Sąd podkreślił, że takie działanie nie narusza zasad współzycia społecznego i nie stanowi nadużycia prawa, skoro osoby takie mają zagwarantowane źródło utrzymania, a dodatkowo, jak powódka, pobierały wynagrodzenie za pracę i świadczenie rentowe lub emerytalne.

Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji uznał, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, jest przyczyną rzeczywistą i konkretną, natomiast kryteria doboru do zwolnienia, mimo iż nie zostały zawarte w wypowiedzeniu, były powódce znane, a nawet oczywiste. Oznacza to, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i spełniało wymogi formalne z art. 30 § 4 k.p. W tej sytuacji powództwo należało oddalić.

Wniosek powódki o zasądzenie kosztów procesu został oddalony na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., jako pochodzący od strony przegrywającej sprawę (uzasadnienie wyroku – k. 309-318 t. II a.s.).

Powódka M. F. wniosła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na orzeczenie oddalające powództwo, a mianowicie:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny dowodów polegającej na dowolności oceny oraz sprzeczności ustaleń z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, tj.:

1. sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego uznanie, że:

a) na spotkaniu, które odbyło się w dniu 19 lutego 2015 roku, w gabinecie Burmistrza Miasta R., na którym obecni byli Powódka, Burmistrz, kadrowa i wiceburmistrz, Burmistrz z pewnością powiedział do Powódki, że „...będę zmuszony albo zwolnić ją – posiadającą prawo do świadczenia emerytalnego, albo inną osobę – nieposiadającą takiego prawa”, skutkiem czego Sąd przyjął, że Powódka wiedziała o kryteriach jej doboru do zwolnienia z pracy spośród czterech inspektorów (...) mimo iż sprzeciwiają się temu inne dowody zgromadzone w aktach sprawy, w szczególności:

- zeznania Powódki, która konsekwentnie zaprzeczała aby Pozwany kiedykolwiek mówił do niej takie słowa, kwestionowała swoją znajomość i świadomość kryteriów doboru do zwolnienia jej osoby z pracy oraz aby Pozwany kiedykolwiek informował ją o kryteriach zastosowanych przez niego przy wytypowaniu do zwolnienia z pracy jednego spośród czterech inspektorów (...). Na spotkaniu 19 lutego 2015 roku nie była obecna żadna bezstronna osoba, Powódka była sama, przebieg spotkania nie był rejestrowany ani w żaden inny sposób utrwalony;

- oświadczenie z dnia 24 lutego 2015 roku o wypowiedzeniu Powódce umowy o pracę – Pozwany w żaden sposób nie nawiązał w jego treści do zastosowanych rzekomo wobec Powódki kryteriów doboru do zwolnienia z pracy, nie uczynił tego również w jakimkolwiek innym dokumencie;

- Zarządzenie (...) Burmistrza Miasta R. z dnia 20 lutego 2015 roku w sprawie zmian w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miasta R. – brak w jego podstawie jakiegokolwiek wskazania ustalonych i zastosowanych rzekomo przez Pozwanego kryteriów doboru do zwolnienia z pracy Powódki. Pozwany nie przedstawił w procesie żadnego dokumentu, z którego wynikałoby, że w ogóle ustalał jakiegokolwiek kryteria doboru do zwolnienia jednego z czterech inspektorów (...) np: zarządzenia, notatki, protokołu, itp., mimo że równocześnie przyznał na rozprawie w dniu 29 października 2015 roku, że "według mnie podanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia jest istotne. Korzystamy z profesjonalnej obsługi prawnej". Skoro była to okoliczność istotna to, z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością można założyć, że gdyby Pozwany wskazał Powódce kryteria doboru jej osoby do zwolnienia z pracy to fakt ten odnotowałby w jakimkolwiek dokumencie, którego nie ma;

- odpowiedź na pozew z dnia 12 czerwca 2015 roku - Pozwany wskazał w niej tylko jedno, rzekomo przedstawione Powódce kryterium, tymczasem z niewyjaśnionych przyczyn na kolejnej rozprawie 29 października 2015 roku przedstawił nowe, nie ujawnione przez niego wcześniej kryteria doboru do zwolnienia, tj. brak wyższego wykształcenia u Powódki, rzekomy brak uprawnień budowlanych oraz rzekome dublowanie się stanowisk inspektorów. Pozwany stwierdził przy tym, że "Sprawozdanie z audytu wewnętrznego było podstawą do przystąpienia do zmiany regulaminu organizacyjnego. Gdy uzyskałem wstępne informacje od audytora o przeroście zatrudnienia, rozpoczęły się prace nad zmianą regulaminu organizacyjnego". Przeczą temu zeznania audytora – świadka B. O., która stanowczo stwierdziła, że „...z burmistrzem spotkałam się już po sporządzeniu raportu z audytu W trakcie prowadzenia audytu z burmistrzem na ten temat nie rozmawiałam”. Powódce wręczono oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 24 lutego 2015 roku a sama audytor twierdzi, że „...audyt miał miejsce pod koniec lutego 2015 roku a zakończony został na początku marca 2015 roku”, zatem kryteria doboru do zwolnienia Powódki z pracy, wynikające według Pozwanego z audytu w istocie nie mogły być zastosowane do 24 lutego 2015 roku. Ponadto gdyby w rzeczywistości Pozwany przedstawiał Powódce jakiegokolwiek kryteria doboru jej osoby do zwolnienia to wiedziałby jakie to są kryteria i pełną informację w tym względzie zawarłby w odpowiedzi na pozew, a nie już w toku procesu ustalał je i dodawał nowe kryteria, na kolejnej rozprawie 29 października 2015 roku;

- "Sprawozdanie z audytu"- przedłożone przez Pozwanego, dopiero na rozprawie 29 października 2015 roku, a sporządzone rzekomo w lutym 2015 roku, z którego wynika że audytor zajmowała się tylko dwoma a nie czterema inspektorami(...) (Panem M. i Powódką), całkowicie pomijając Panią B. S. i Pana J. D., zatem Pozwany nie dokonał

sprawiedliwego i obiektywnego porównania wszystkich czterech pracowników w/w wydziału zajmujących stanowiska inspektora;

- zeznania świadka J. G. (1), który stwierdził wprost, że: „Nie przypominam sobie, aby w czasie rozmowy z powódką, była mowa o likwidacji stanowiska pracy w wydziale. Chyba nie wspominałem o zmianach organizacyjnych wydziału. Powódce wspominałem tylko o propozycji przejścia na emeryturę”.

b) osiągnięcie przez Powódkę wieku emerytalnego nie było prawdziwą i rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia Powódce umowy o pracę, skutkiem czego Sąd przyjął, z pominięciem chronologii zdarzeń i kontekstu sytuacyjnego, że Pozwany nie naruszył przepisów prawa w zakresie rozwiązywania stosunków pracy za wypowiedzeniem, mimo że inne, dopuszczone przez Sąd dowody oraz ustalone fakty potwierdzają że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu jest nieprawdziwa, a mianowicie:

- 1) Uchwała (...) Rady Miasta R. z dnia 29 stycznia 2015 roku w sprawie uchwały budżetowej na rok 2015, z której wynika nadwyżka przychodów Miasta nad wydatkami w wysokości 1.202.000 złotych,

2) Uchwała (...) Rady Miasta R. z dnia 28 kwietnia 2015 roku w sprawie zmiany uchwały budżetowej, z której wynika zwiększenie, w kwietniu 2015 roku, wydatków na wynagrodzenia pracowników Urzędu, o prawie 140.000 zł, dokonane przez obecnego Burmistrza,

3) załącznik nr 5 do Uchwały nr (...)z dnia 30 grudnia 2013 roku w sprawie inwestycji do realizacji w 2015 roku z którego wynika szeroki zakres i liczne inwestycje o wartości ponad 10.000.000 zł przewidziane do realizacji w 2015 roku,

4) ogłoszenie o naborze w marcu 2015 roku nowego pracownika oraz ogłoszenie o wynikach naboru,

5) zeznania Burmistrza o zatrudnieniu nowych (co najmniej pięciu) pracowników, w tym dwóch nowych jego asystentek. W/w dowody przeczą twierdzeniom Pozwanego, że ze względu na bardzo trudną sytuację finansową miasta musiał zwolnić Powódkę by ograniczyć wydatki na wynagrodzenia pracowników Urzędu Miasta R., czym uzasadniał, w odpowiedzi na pozew, zmiany organizacyjne z lutego 2015 roku;

- zeznania Burmistrza i świadka M. P. - kadrowej, którzy przyznali, że wskutek zmian organizacyjnych, dokonanych 20 lutego 2015 roku, oświadczenia o wypowiedzeniu Pozwany złożył trzem pracownikom, mającym osiągnięty wiek emerytalny. Pozwany nie pozostawił w Urzędzie żadnej osoby z ukończonym wiekiem emerytalnym;

- fakt przedłożenia przez Pozwanego, dopiero 29 października 2015 roku (pięć miesięcy po odpowiedzi na pozew), dowodu w postaci "Sprawozdania z audytu", datowanego na 8-24 luty 2015 roku, mimo, że umowa z audytorem na przeprowadzenie audytu zawarta została dopiero 2 marca 2015 roku. Świadek B. O.-audytor zeznała, że „...audyt miał miejsce pod koniec lutego 2015 r, a zakończony został na początku marca 2015 roku”. Sprawozdanie z audytu sporządzono w oparciu o nieobowiązujące przepisy prawa, tj. Standardy Profesjonalnej Praktyki Audytu Wewnętrznego (Dz. Urz. MF.z 2009 roku Nr 2. póź. 12) które utraciły moc obowiązywania z dniem 19 maja 2010 roku. Powołując się na w/w sprawozdanie Burmistrz wskazał, że zastosował jako kryterium doboru do zwolnienia: brak wyższego wykształcenia, uprawnień emerytalnym Powódki i rzekome dublowanie się stanowisk w Wydziale Inwestycji, o czym wcześniej w ogóle nie wspominał ani Powódce ani w odpowiedzi na pozew;

- „Sprawozdanie z audytu”, które zgodnie z umową zlecenia z 2 marca 2015 roku miało obejmować weryfikację zakresów czynności wszystkich pracowników Urzędu - w rzeczywistości objęło tylko dwa wydziały i jeden referat, w których zatrudnione były trzy osoby mające ukończony wiek emerytalny;

- zeznania Burmistrza, który na rozprawie w dniu 29 października 2015 roku oświadczył, że: „Sprawozdanie z audytu wewnętrznego było podstawą do przystąpienia do zmiany regulaminu organizacyjnego. Gdy uzyskałem wstępne

informacje od audytora o przeroście zatrudnienia, rozpoczęły się prace nad zmianą regulaminu organizacyjnego”, czyli wskazał inną aniżeli w odpowiedzi na pozew przyczynę zmian organizacyjnych, przeprowadzonych w lutym 2015 roku;

- wywiad prasowy z Burmistrzem, opublikowany w Biuletynie Informacyjnym Miasta R., w którym Pozwany z góry założył, że stanowiska zajmowane przez emerytów są zbędne;

- zeznania świadka J. G. (1) i Burmistrza o uprzednim sondowaniu, przez naczelników trzech wydziałów, w których pracowały trzy panie mające osiągnięty wiek emerytalny, co zamierzają w związku z emeryturą a wobec niesatysfakcjonujących Pozwanego odpowiedzi w tym względzie dokonanie, w wyjątkowo krótkim czasie, zmian organizacyjnych i likwidacji stanowisk pracy pracownic mających ukończony wiek emerytalny;

c) Pozwany pozostawał w bardzo trudnej sytuacji finansowej uzasadniającej wypowiedzenie Powódce i dwóm innym pracownikom w wieku emerytalnym umów o pracę celem wprowadzenia oszczędności w wydatkach na wynagrodzenia pracowników Urzędu, skutkiem czego Sąd nie uznał zarzutu co do pozorności zmian organizacyjnych z 20 lutego 2015 roku, mimo że przeczą temu:

- uchwała (...)Rady Miasta R. z dnia 29 stycznia 2015 roku wskazująca nadwyżkę budżetową w wysokości 1.202.000 złotych,

2) Uchwała Nr(...)Rady Miasta R. z dnia 28 kwietnia 2015 roku, wskazująca zwiększenie przez obecnego Burmistrza, w kwietniu 2015 roku, wydatków na wynagrodzenia pracowników Urzędu o prawie 140.000 złotych,

3) zatrudnienie co najmniej pięciu nowych pracowników, w tym jednego z naboru oraz dwóch nowych asystentek Burmistrza;

- złożenie przez Pozwanego oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę wyłącznie trzem pracownikom Urzędu, mającym osiągnięty wiek emerytalny.

2. wybiórczą ocenę dowodów i pominięcie:

- dokumentu w postaci Decyzji o stwierdzeniu przygotowania zawodowego z dnia 18 sierpnia 1998 roku potwierdzającego posiadanie uprawnień budowlanych przez Powódkę, skutkiem czego Sąd uznał, że takich uprawnień nie posiadała i słusznie Pozwany wytypował ją do zwolnienia z pracy;

- dokumentów w postaci: 1) uchwały (...) Rady Miasta R. z dnia 29 stycznia 2015 roku, 2) Uchwały Nr (...) Rady Miasta R. z dnia 28 kwietnia 2015 roku - potwierdzających dobrą sytuację finansową Miasta R. i zwiększanie w kwietniu 2015 roku wydatków na wynagrodzenia pracowników Urzędu, skutkiem czego Sąd nie uznał zarzutu Powódki, że zmiany organizacyjne, wprowadzone w lutym 2015 roku, zostały stworzone w celu rozwiązania umów o pracę z pracownicami w wieku emerytalnym. Równocześnie Sąd dwukrotnie przywołuje w uzasadnieniu wyroku kwotę zadłużenia jaką wskazywał Burmistrz;

- dowodu w postaci ogłoszenia o naborze oraz z wyników naboru nowego pracownika i zeznań Burmistrza potwierdzających zwiększanie przez Pozwanego wydatków na wynagrodzenia pracowników Urzędu, mimo zapewnień Pozwanego zawartych w odpowiedzi na pozew, że zmiany organizacyjne zostały wprowadzone w celu oszczędności kosztów na wynagrodzenia pracowników Urzędu;

- dokumentów w postaci: aktu zgonu męża Powódki, aktu urodzenia córki A. F., zaświadczenia o studiach córki A. F. w systemie dziennym, decyzji ZUS o wysokości emerytury, potwierdzających trudną sytuację osobistą, rodzinną i materialną Powódki, skutkiem czego Sąd uznał, że nie doszło do nadużycia przez Pozwanego prawa przy rozwiązywaniu z Powódką stosunku pracy.

3. wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego nie wynikających, poprzez przyjęcie, że:

- w dniu 24 lutego 2015 roku Pozwany wręczył oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę czterem pracownikom, skutkiem czego Sąd uznał, że Pozwany nie tylko emerytom wypowiedział umowy o pracę, podczas gdy w aktach sprawy są tylko trzy takie oświadczenia, potwierdzające, że 24 lutego 2015 roku oświadczenia takie złożono 2 pracownikom w wieku emerytalnym, tj. Powódce i Pani K., 24 marca 3 pracownicy, tj. Pani T.. Nie ma zaś żadnego dokumentu dotyczącego rzekomego wypowiedzenia umowy o pracę Panu K., który jako(...) straży miejskiej, w lutym 2015 roku, nie był pracownikiem Urzędu Miasta R., co potwierdza schemat organizacyjny Urzędu z 20 lutego 2015 roku;

- Pozwany zastosował takie same kryteria doboru do zwolnienia Powódki jak i 2 pozostałych pracowników w wieku emerytalnym, mimo, iż z żadnego dowodu to nie wynika, przeciwnie przeczą temu złożone im oświadczenia o wypowiedzeniu. Poza tym I. K. zajmowała stanowisko samodzielne w Referacie (...), (...) wewnętrzna więc nie było potrzeby stosowania w/w kryteriów doboru do zwolnienia, a w wydziale, w którym pracowała S. T. (2) (ds zarządzania mieniem komunalnym) nie było stanowiska pracy podobnego do zajmowanego przez nią, więc także nie było potrzeby stosowania w/w kryteriów;

- Powódka została poinformowana przez Pozwanego o kryteriach doboru do zwolnienia, chociaż poza zeznaniami strony pozwanej, z żadnego dokumentu to nie wynika, a Powódka konsekwentnie temu zaprzeczała oraz mimo tego, że zeznająca tę rzekomą okoliczność strona pozwana była zaangażowana w rozwiązanie umowy i jest zainteresowana w rozstrzygnięciu na korzyść Pozwanego przedmiotowego sporu;

- nie była kwestionowana przez strony wiarygodność „Sprawozdania z audytu”, skutkiem czego Sąd przyznał mu w pełni moc dowodową i dokonał ustaleń faktycznych, w oparciu o to sprawozdanie, mimo, iż Powódka podważała wiarygodność tego dowodu kilkakrotnie. Szczegółowo wskazywała na jego nieprawidłowości w pismach procesowych z dnia 26 listopada 2015 roku oraz z dnia 31 marca 2015 roku, jak również na rozprawie 31 grudnia 2015 roku, poczynając od sprzeczności między datą jego rzekomego sporządzenia a terminem zawarcia przez Pozwanego z audytorem umowy obejmującej sporządzenie oraz zeznaniami audytor B. O. „...audyt miał miejsce pod koniec lutego 2015 roku, a zakończony został na początku marca 2015 roku”, poprzez opracowanie sprawozdania w oparciu o nieobowiązujące przepisy prawa, tj. nie obowiązujące od 2010 roku Standardy Profesjonalnej Praktyki Audytu Wewnętrznego, skończywszy na precyzyjnym wskazaniu twierdzeń ze sprawozdania, które nie miały miejsca w rzeczywistości, np: nie przeprowadzania przez audytora rozmów z audytowanymi pracownikami by dowiedzieć się czy znają swoje zakresy czynności oraz ograniczenie audytu tylko do 2 wydziałów i 1 referatu, w których pracowały osoby z osiągniętym wiekiem emerytalnym, mimo, iż umowa podpisana 2 marca z audytorem obejmowała wszystkie wydziały, referaty i stanowiska Urzędu;

- Powódka nie posiada uprawnień budowlanych, mimo że Powódka złożyła do akt dokument w postaci Decyzji o stwierdzeniu przygotowania zawodowego z dnia 18 sierpnia 1998 roku potwierdzający posiadanie uprawnień budowlanych przez Powódkę;

- do Urzędu przenoszono tylko pracowników szkół, mimo, że z akt sprawy wynika, że Pozwany zwiększał koszty wynagrodzeń pracowników Urzędu przyjmując nowych pracowników również z naboru (nabór jednej osoby do działu księgowości i dwóch asystentek Burmistrza).

4. przez wadliwe przyjęcie, iż to na Powódce jako pracowniku, która wedle twierdzeń Pozwanego pracodawcy została poinformowana o kryterium doboru do zwolnienia, spoczywa ciężar udowodnienia faktu negatywnego, tj. że do powiadomienia jej o tym kryterium nie doszło, skutkiem czego Sąd uznał, że Powódka wiedziała o kryterium doboru do zwolnienia i na tej podstawie uznał, że nie doszło do naruszenia przez Pozwanego przepisów prawa pracy o wypowiedzeniu.

5. sformułowanie, na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie, błędnych wniosków prowadzących do uznania, że:

- mimo istnienia w Wydziale Inwestycji i Planowania Przestrzennego jednego wolnego, nieobsadzonego wakatu (zlikwidowanego przez Pozwanego, w toku procesu, tj. w lipcu 2015 roku) uzasadnione było wypowiedzenie Powódce umowy o pracę, chociaż Powódka posiadała kwalifikacje i doświadczenie pozwalające jej na wykonywanie czynności pracownika na wolnym, nieobsadzonym stanowisku;
- sytuacja finansowa Pozwanego była bardzo zła i uzasadniała wypowiedzenie Powódce umowy o pracę;
- Powódka wiedziała o zastosowanych wobec niej kryteriach doboru jej osoby do zwolnienia z pracy;
- Powódka nie posiada uprawnień budowlanych;
- 24 lutego 2015 roku oświadczenia o wypowiedzeniu Pozwany złożył czterem pracownikom Pozwanego;
- Pozwany nie zatrudniał nowych pracowników a tylko przenosił pracowników ze szkół do Urzędu;
- „Sprawozdanie z audytu” oraz zeznania Burmistrza w zakresie rzekomego poinformowania Powódki o kryteriach doboru do zwolnienia z pracy są wiarygodne.
- art. 328 k.p.c. poprzez:

1. wewnętrzną sprzeczność w treści uzasadnienia wyroku odnoszącą się do kwestii wolnego, nieobsadzonego etatu w Wydziale Inwestycji (wakatu), polegającą na stwierdzeniu przez Sąd z jednej strony, że „Pogląd Powódki można byłoby podzielić, gdyby zatrudnienie w tym wydziale ograniczono tylko o jeden etat. Tymczasem, jak już wspomniano (...) zatrudnienie ograniczono do 5 etatów”, a z drugiej Sąd pisze „Zarządzeniem (...) Burmistrza Miasta R. z dnia 20 lutego 2015 roku dokonano zmian w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miasta R., w wyniku których liczba stanowisk w (...) została zmniejszona do 6 etatów”, co potwierdzają dodatkowo zeznania świadka J. G. oraz świadka M. P., schemat organizacyjny Pozwanego z 20 lutego 2015 roku.

2. nie wskazanie przyczyn, dla których Sąd oparł się wyłącznie na zeznaniach Pozwanego, reprezentowanego przez Burmistrza, w zakresie rzekomego powiadomienia Powódki, że Pozwany musi ją zwolnić ponieważ posiada uprawnienia emerytalne a inni nie, mimo iż sprzeciwiają się temu inne dowody, w tym dokumenty przedłożone przez Pozwanego (np. „Sprawozdanie z audytu”) potwierdzające, że ustalenia kryteriów doboru do zwolnienia Pozwany dokonywał dopiero na etapie przedmiotowego procesu sądowego.

3. nie wskazanie przyczyn dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom z dokumentów, tj.: 1) uchwały(...) Rady Miasta R. z dnia 29 stycznia 2015 roku, 2) Uchwały (...)Rady Miasta R. z dnia 28 kwietnia 2015 roku - potwierdzających dobrą sytuację finansową Pozwanego

3) zeznaniom Powódki, że aż do odpowiedzi na pozew Pozwany nie ustalał, nie wskazywał, nie mówił i nie przedstawiał jej żadnych kryteriów doboru jej osoby do zwolnienia z pracy spośród czterech inspektorów w Wydziale Inwestycji, i że ich nie znała, skutkiem czego Sąd oddalił powództwo w całości.

4. brak ustosunkowania się przez Sąd I instancji, w uzasadnieniu wyroku, do wszystkich dowodów, którym odmówił mocy dowodowej i wiarygodności, w szczególności: uchwały (...) Rady Miasta R. z dnia 29 stycznia 2015 roku, Uchwały(...) Rady Miasta R. z dnia 28 kwietnia 2015 roku - potwierdzających dobrą sytuację finansową Pozwanego w lutym 2015 roku, -zarządzeniu nr 23 Burmistrza z dnia 20 lutego 2015 roku z którego nie wynika ani ustalenie kryteriów doboru do zwolnienia ani nawiązanie do nich, -zeznaniom Powódki, że aż do odpowiedzi na pozew Pozwany nie ustalał, nie wskazywał, nie mówił i nie przedstawiał jej żadnych kryteriów doboru jej osoby do zwolnienia z pracy spośród czterech inspektorów w Wydziale Inwestycji, i że ich nie znała, skutkiem czego niewiadomym jest Powódce jakie okoliczności zadecydowały, w ocenie Sądu, że wiarygodne są wyłącznie zeznania Pozwanego w zakresie rzekomego poinformowania Powódki o zastosowanych przez Pozwanego kryteriach doboru jej osoby do zwolnienia z pracy.

- art. 207 k.p.c., art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez:

1. oddalenie wniosku dowodowego Powódki o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków w osobach I. K. i S. T. (2) mimo, iż zmierzały do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a niedostatecznie wyjaśnionych, w szczególności co do pozorności przyczyny wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu Powódce umowy o pracę, ustaleniu rzeczywistej przyczyny oraz wadliwości i sprzeczności z rzeczywistością audytu zakresów czynności pracowników Urzędu, przeprowadzanego rzekomo w lutym 2015 roku.

2. dopuszczenie, na rozprawie w dniu 29 października 2015 roku (pięć miesięcy po przedstawieniu odpowiedzi na pozew), spóźnionego dowodu Pozwanego w postaci „Sprawozdania z audytu”, datowanego na 8-24 luty 2015 roku i twierdzeń co do kryteriów doboru do zwolnienia z pracy, mimo nie podjęcia przez Pozwanego, nawet próby uprawdopodobnienia, że nie zgłosił tego dowodu we właściwym czasie bez swojej winy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

2. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ Kodeksu pracy poprzez jego pominięcie i niezastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego i w konsekwencji przyjęcie, że Pozwany nie naruszył żadnego przepisu prawa przy rozwiązaniu z Powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem, mimo, iż Pozwany nie wskazał Powódce kryteriów doboru jej osoby do zwolnienia z pracy, a prawdziwą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był osiągnięty przez Powódkę wiek emerytalny. Pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał nierzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, co skutkowało oddaleniem powództwa;

- art. 30 § 4 Kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że w przypadku rozwiązywania z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, Pozwany pracodawca nie powinien w treści wypowiedzenia umowy o pracę albo innym dokumencie nawiązywać do kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, spośród czterech pracowników zajmujących w tym samym wydziale, stanowiska inspektora, i w konsekwencji przyjęcie, że Pozwany nie naruszył żadnego przepisu prawa przy rozwiązaniu z Powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem, co skutkowało oddaleniem powództwa;

- art. 18^{3d} w zw. z art. 18^{3b} § 1 pkt. 1 oraz art. 18^{3a} Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie w okolicznościach rozpoznawanej sprawy i przyjęcie, z pominięciem kontekstu sytuacyjnego w jakim doszło do złożenia wypowiedzenia, że osiągnięcie wieku emerytalnego przez Powódkę nie stanowiło rzeczywistej i prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez Pozwanego, co skutkowało uznaniem przez Sąd Rejonowy w Białej Podlaskiej, że rozwiązanie stosunku pracy z Powódką nie nastąpiło z przyczyny dyskryminującej Powódkę ze względu na wiek;

- art. 8 Kodeksu pracy poprzez jego pominięcie i niezastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego i w konsekwencji przyjęcie, że Pozwany nie nadużył prawa przy rozwiązaniu z Powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem, mimo że Powódka jest wdową, posiadającą emeryturę w niskiej wysokości i samotnie wychowującą córkę studiującą w systemie dziennym, co skutkowało oddaleniem powództwa.

Mając na uwadze tak skonstruowane zarzuty apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powoda kwoty 12.240 zł (dwanaście tysięcy dwieście czterdzieści złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, w tym w związku z zastosowaniem przez Pozwanego dyskryminacyjnej przyczyny rozwiązania z Powódką stosunku pracy oraz zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powódki kosztów postępowania za obie instancje, według norm przepisanych;

2. ewentualnie z ostrożności procesowej, na wypadek gdyby Sąd II instancji nie uznał za zasadne orzekanie o zmianie wyroku we wskazanym wyżej zakresie, o uchylenie wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy do

ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego, według norm przepisanych;

3. dopuszczenie dowodu z zeznań świadków I. K. i S. T. (2) na okoliczność ustalenia rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia Powódce przez Pozwanego umowy o pracę oraz wadliwości audytu zakresów czynności pracowników Urzędu, przeprowadzanego rzekomo w lutym 2015 roku oraz sprzeczności z rzeczywistością czynności podejmowanych w związku z audytem (apelacja – k. 322-334 t.II a.s.)

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania za II instancję wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych (odpowiedź na apelację – k. 340-342 t. II a.s.).

Sąd Okręgowy rozważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna i zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy, że brak jest podstaw do uwzględnienia wniosku apelującego sformułowanego w środku odwoławczym o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. W myśl obowiązujących przepisów postępowania cywilnego może to nastąpić jedynie w razie stwierdzenia nieważności postępowania (art. 386 § 2 k.p.c.), bądź w wypadku nie rozpoznania istoty sprawy lub gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (art. 386 § 4 k.p.c.). W niniejszej sprawie żadna ze wskazanych powyżej okoliczności nie miała miejsca.

Sąd Okręgowy wskazuje również, iż zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Oznacza to, iż sąd odwoławczy jest – podobnie jak sąd pierwszej instancji – sądem merytorycznym i rzeczą jego jest nie tylko kontrola prawidłowości rozstrzygnięcia sądu pierwszej instancji, ale i ponowna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego w świetle kryteriów zawartych w art. 233 k.p.c. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 25 maja 2016 roku, I ACa 932/15, LEX nr 2076723).

Natomiast art. 233 § 1 k.p.c., będący główną podstawą zaskarżenia wyroku Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczność zarzutu wskazanego przepisu w apelacji polega na wykazaniu sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, która polega na powstaniu dysharmonii między materiałem zgromadzonym w sprawie, a konkluzją, do jakiej dochodzi sąd na podstawie tego materiału. Innymi słowy, sąd zebrał konieczny materiał dowodowy, lecz źle go ocenił. Tego rodzaju zarzut jest zasadny wówczas, gdy sąd wyprowadził logicznie błędny wniosek z ustalonych przez siebie okoliczności (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 3 sierpnia 2016 roku, III AUa 2042/15, LEX nr 2087876).

Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy, dokonując ponownej oceny materiału dowodowego uznał, że ciąg okoliczności, będących podstawą do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, był w rzeczywistości tak skonstruowany, aby ukryć rzeczywistą przyczynę tego wypowiedzenia, jaką było osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazuje na wątpliwą wartość dowodową „Sprawozdania z audytu wewnętrznego” (k. 233-237 t. II a.s.). Zgodnie z nim celem audytora było zbadanie, czy w Urzędzie Miasta R. prawidłowo sporządzone są zakresy uprawnień i obowiązki pracowników oraz czy nie pokrywają się one z obowiązkami innych pracowników. Pomimo, iż w Urzędzie funkcjonowało 6 wydziałów, 1 referat i 3 samodzielne stanowiska pracy, to kontroli poddano zakresy uprawnień i obowiązków w 2 wydziałach i w 1 referacie, w tym w Wydziale Inwestycji i Planowania Przestrzennego, gdzie zatrudniona była powódka.

Ponadto data przeprowadzenia audytu została określona od dnia 9 lutego 2015 roku do dnia 24 lutego 2015 roku, podczas gdy umowa o przeprowadzenie takiego audytu została zawarta w dniu 2 marca 2015 roku (k. 253 t. II a.s.). Taką rozbieżność przeprowadzająca audyt B. O. (1), występująca w toku postępowania w charakterze świadka, tłumaczyła brakiem możliwości wcześniejszego zawarcia umowy z uwagi na fakt, że do końca lutego umowę cywilnoprawną z urzędem posiadał inny audytor. Wstępnych ustaleń audytowych dokonywała więc na moc ustnej umowy z burmistrzem (k. 295 t. II a.s.). Należy zatem przyjąć, iż audyt przeprowadzony był w oparciu o bliżej nieokreślone kryteria, sprecyzowane dopiero po jego wykonaniu, co poddaje w wątpliwość nie tylko rezultat, ale i jego rzeczywisty cel.

Sąd Okręgowy wskazuje także, iż pracodawca w dniu 19 lutego 2015 roku podczas rozmowy z powódką stwierdził, że będzie zmuszony zlikwidować stanowisko powódki. W toku procesu strona pozwana wskazywała, iż przyczyną tej likwidacji były między innymi wyniki audytu, wskazujące na dublowanie się zakresu obowiązków niektórych pracowników. Pozwany nie mógł jednak powziąć wiadomości o wynikach audytu (mających uzasadniać podstawę wypowiedzenia) na dzień 19 lutego 2015 roku w sytuacji, gdy datą jego zakończenia był dzień 24 lutego 2015 roku. Tym bardziej, że jak twierdziła B. O. (1), w trakcie prowadzenia audytu nie kontaktowała się z burmistrzem w jego sprawie i spotkała się z nim już po sporządzeniu raportu (k. 295 t. II a.s.). Nie przekonują zatem zeznania burmistrza J. R., jakoby w dniu 19 lutego 2015 roku informował powódkę o dublowaniu się zakresu jej czynności z innymi pracownikami (k. 296v t. II a.s.).

Odnosnie spotkania z dnia 19 lutego 2015 roku, w którym uczestniczyła powódka, burmistrz R. oraz naczelnik Wydziału O. - (...) Urzędu Miasta(...) P. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została na nim poinformowana o przyszłym wypowiedzeniu umowy z uwagi na posiadanie uprawnień do świadczenia emerytalnego. Jak jednak wynika z zeznań burmistrza R. złożonych na rozprawie w dniu 29 października 2015 roku, twierdził on na spotkaniu, że powodem wypowiedzenia jest trudna sytuacja finansowa miasta (k. 238v t. II a.s.). Podobną wersję wydarzeń przedstawiła M. P. (1) (k. 241 t. II a.s.). Natomiast na rozprawie w dniu 31 marca 2016 roku burmistrz J. R. twierdził, że w dniu 19 lutego 2015 roku informował powódkę o dublujących się zakresach czynności powódki oraz o fakcie posiadania przez nią uprawnień emerytalnych (k. 296v t. II a.s.). Rozbieżność zeznań strony pozwanej każe poddawać w wątpliwość ich wiarygodność co do rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę

Powyższe uzasadnia fakt, że na wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 24 lutego 2015 roku podano jeszcze inną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, tj. zmianę Regulaminu organizacyjnego i struktury organizacyjnej Urzędu Miasta R. poprzez likwidację stanowiska inspektora w (...)Całość poczynionych ustaleń, tj. zmiana stanowiska w toku procesu oraz powoływanie się na wyniki niewiarygodnego w ocenie Sądu Okręgowego audytu prowadzą do wniosku, iż pozwany nie był w stanie sprecyzować rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Niewiarygodność stanowiska pozwanego, na co zwróciła uwagę apelująca, wynika również z dodatkowej argumentacji, na którą powoływał się on w toku postępowania, a które dotyczyły braku wyższego wykształcenia oraz braku posiadania uprawnień budowlanych (k. 239v t. II a.s.). Na kwestię braku wykształcenia wyższego, który mógł mieć wpływ na wypowiedzenie umowy, wskazywał również świadek J. G. (1) (k. 241 t. II a.s.).

Sąd Okręgowy wskazuje, iż wyżej wskazane okoliczności nie były przedstawiane powódce ani na spotkaniu w dniu 19 lutego 2015 roku, ani podczas wypowiedzenia w dniu 24 lutego 2015 roku. Nie są również ujęte w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku całkowicie pominął wskazaną rozbieżność i zmianę podstaw swojego stanowiska przez stronę pozwaną, skupiając się jedynie na przyczynie wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę, tj. likwidacji stanowiska inspektora w (...)spowodowaną problemami finansowymi miasta. Jak jednak wskazuje całość zgromadzonego materiału dowodowego, ta przyczyna nie była oczywista i jednoznaczna.

Ponadto Sąd I instancji błędnie uznał, że spośród trzech pracowników wymienionych przez audytora w wydziale pozostał jeden pracownik posiadający wyższe wykształcenie i uprawnienia budowlane, przy czym powódka nie

legitymowała się żadnym z tych warunków. Jak wskazała apelująca, Sąd Rejonowy pominął przy tym złożoną do akt sprawy decyzję z dnia 18 sierpnia 1993 roku stwierdzającą, że M. F. posiada przygotowanie zawodowe upoważniające do wykonywania samodzielnej funkcji kierownika budowy i robót w specjalności konstrukcyjno-budowlanej w zakresie powszechnie znanych rozwiązań konstrukcyjnych (k. 259 t. II a.s.).

Sąd Rejonowy pobieżnie potraktował również dowody na okoliczność kondycji finansowej miasta, opierając ustalenia na sprawozdaniu Rb-Z za IV kwartał 2014 roku, z którego wynika, iż zadłużenie na dzień 31 grudnia 2014 roku wynosi 13.997.850,00 złotych, natomiast w 2015 roku konieczne stało się zaciągnięcie kredytu. Tymczasem z uchwały nr (...) Rady Miasta R. z dnia 29 stycznia 2015 roku w sprawie uchwały budżetowej na rok 2015 wynika, że kwotę zaplanowanej nadwyżki budżetu miasta określa się w wysokości 1.202.000,00 złotych, którą przeznacza się na spłatę kredytów i pożyczek. Z kolei uchwałą nr (...) z dnia 28 kwietnia 2015 roku dokonano zmian poprzez zwiększenie środków przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników Urzędu o 138.161,00 złotych, jednocześnie zachowując bilans pomiędzy dochodami a wydatkami na poziomie 1.202.000,00 złotych (k. 155-161 t. I a.s.). Nadto, co przyznał również burmistrz J. R., zatrudniono dwie nowe pracownice. Sąd Rejonowy nie odniósł się do powyższych okoliczności, które zdaniem Sądu odwoławczego mają istotne znaczenie przy ocenie zasadności wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny. Co więcej Sąd Rejonowy wskazał, że zatrudnienie 2 osób na stanowisku asystentek burmistrza pozostaje bez związku ze stanem zatrudnienia w wydziale, w którym powódka świadczyła pracę. Sąd Okręgowy zwraca uwagę na pewną sprzeczność, jaka pojawiła się uzasadnieniu wyroku Sądu I instancji. Skoro bowiem zła sytuacja finansowa miała zdaniem tego Sądu wpływ na wypowiedzenie umowy powódce, to w oczywisty sposób powinna mieć również wpływ na zatrudnianie dodatkowych pracowników. Tymczasem Sąd ograniczył tę kwestię jedynie do stanu osobowego wydziału, pomijając przy tym stan finansowy, odnoszący się przecież do całego Urzędu Miasta.

Biorąc powyższe względy pod uwagę Sąd Okręgowy zwraca również uwagę, iż Sąd Rejonowy wyraźnie zaznaczył, że „pозwany w wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazał kryteriów, na podstawie których wytypował powódkę do zwolnienia”. Takie kryteria powinny być wskazane, chyba że przyczyna wyboru danego pracownika była oczywista lub znana (k. 316). Biorąc pod uwagę całość zgromadzonego materiału dowodowego trudno uznać, iż powódka mogła znać przyczynę wytypowania jej do wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy sam pracodawca w toku procesu, na różnych jego etapach, powoływał się na różne kryteria swojego wyboru. Nie zostały one również przedstawione powódce zarówno podczas wręczania wypowiedzenia umowy o pracę, jak i podczas wcześniejszych rozmów. Z tych względów należało przyznać rację apelującej i uznać, że Sąd Rejonowy dokonał niewłaściwej, sprzecznej z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego oceny materiału dowodowego, a więc naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy wskazuje jednak, że zarzut naruszenia art. 328 k.p.c. okazał się nieuzasadniony. Z uzasadnienia tego zarzutu Sąd wnioskuje, iż apelującej chodziło o naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., zgodnie z którym 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. Naruszenie tego przepisu ma miejsce wtedy, gdy 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. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. powinien być uznany za uzasadniony jedynie w przypadkach wyjątkowych, kiedy treść uzasadnienia całkowicie uniemożliwia sądowi drugiej instancji dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 28 kwietnia 2016 r., I ACa 1126/15, LEX nr 2080874 wraz z powołanym tam orzecznictwem).

W niniejszej sprawie taka sytuacja nie zachodzi. Sąd odwoławczy jest w stanie dokonać oceny procesu myślowego, który doprowadził Sąd Rejonowy do wywiedzenia konkluzji. Co prawda okazała się ona nieprawidłowa w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, jednak było to przedmiotem rozważań na gruncie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się również naruszenia art. 207 k.p.c., art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. Zarzut naruszenia wskazanych przepisów opierał się wskazaniu, iż Sąd Rejonowy dopuścił na rozprawie w dniu 29

października 2015 roku (a więc pięć miesięcy po przedstawieniu odpowiedzi na pozew), spóźniony dowód pozwanego w postaci „Sprawozdania z audytu”. Zgodnie z treścią art. 217 § 2 k.p.c. sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Zarzut naruszenia tego przepisu w związku z art. 227 k.p.c., który stanowi, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, może być skuteczny wtedy, gdy zachodzi związek przyczynowy pomiędzy naruszeniem przepisu proceduralnego a treścią orzeczenia. Nieistnienie związku pomiędzy zawioskowanym dowodem, czy dowodami a istotą zawisłego sporu skutkuje przyjęciem zbędności przeprowadzenia postępowania dowodowego w sprawie w określonym zakresie (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 29 stycznia 2016 roku, V ACa 452/15, LEX nr 2000414).

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy uznał, że dowód ze „Sprawozdania z audytu” będzie miał istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Sama wartość dowodowa tego sprawozdania nie podlega ocenie przez pryzmat wskazanych przepisów. Podobnie w przypadku oddalenia wniosku dowodowego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków S. T. (1) i I. K.. Należy przy tym wskazać, że powódka wniosowała o dopuszczenie zeznań tych świadków na okoliczność nie przeprowadzania przez audytora żadnych rozmów ani wywiadów, braku wiedzy o audycie oraz braku pouczenia o prawie do składania przez pracowników oświadczeń dotyczących przedmiotu audytu. Sąd Okręgowy wskazuje, iż te okoliczności nie były istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, bowiem sam sposób przeprowadzenia audytu nie miał znaczenia dla jego ostatecznych wyników. Ponadto Sąd Okręgowy zauważa, iż w toku postępowania strona powoda także zgłaszała liczne wnioski dowodowe dopuszczane przez Sąd I instancji, w związku z czym rezygnacja z prekluzji dowodowej nie naruszała zasad równego traktowania stron, bądź bezstronności Sądu.

W efekcie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez Sąd Rejonowy doszło do naruszenia prawa materialnego w postaci przepisów kodeksu pracy dotyczących rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony oraz przyznania odszkodowania za naruszenie tych przepisów.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Należy wskazać, iż pracodawca nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p., jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 22 marca 2016 r., I PK 100/15, LEX nr 2019497). Pracodawca nie ma co prawda obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, jednak, na co wskazał również Sąd Rejonowy, musi być ona oczywista lub znana pracownikowi.

Jak stanowi art. 45 § 1 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. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Oczywiście słuszny jest pogląd, zgodnie z którym sąd nie powinien ingerować w badanie racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy. Pracodawca ma prawo do doboru pracowników według własnego uznania, kierując się zmianami organizacyjnymi, restrukturyzacją, czy względami finansowymi. Wypowiedzenie umowy powinno jednak zawierać jego prawdziwe przyczyny, gdyż tylko wtedy może zostać uznane za uzasadnione. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej

wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyrok SN z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951, postanowienie SN z 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866).

Na gruncie przyjętego stanu faktycznego trudno uznać, iż M. F. była świadoma przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę. Wprawdzie Sąd Rejonowy zauważył, że już wcześniej przeprowadzono z nią rozmowy dotyczące jej odejścia na emeryturę, jednak w wypowiedzeniu z dnia 24 lutego 2015 roku powołano się na inną przyczynę. Następnie pozwany wskazywał na kolejne, nie powoływane wcześniej kryteria. Nie można zatem uznać, iż powódka miała wiedzę na temat rzeczywistych motywów pracodawcy co do jej zwolnienia, w związku z czym przyczyna wypowiedzenia nie była uzasadniona.

Wynagrodzenie M. F. kształtowało się na poziomie 4.080,00 złotych, natomiast okres wypowiedzenia, ze względu na staż pracy w Urzędzie Miasta R., wyniósł 3 miesiące. Tym samym, w świetle art. 47¹ k.p., zasadnym było dochodzenie przez apelującą kwoty 12.240,00 złotych, tj. trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego.

Z tych względów w punkcie I wyroku Sąd Okręgowy w Lublinie zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego Urzędu Miasta R. na rzecz powódki M. F. kwotę 12.400,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu znajduje oparcie w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do kosztów zalicza się również wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika (art. 98 § 3 k.p.c.).

Wynagrodzenie pełnomocnika powódki za pierwszą instancję Sąd ustalił w oparciu o obowiązujące, w dniu orzekania w pierwszej instancji, rozporządzenie 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 z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.). Zgodnie z §11 ust.1 pkt1 wymienionego przepisu stawka minimalna za prowadzenie sprawy z zakresu prawa pracy o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne wynosi 60 zł. Jednak Sąd Okręgowy z uwagi na włożony przez pełnomocnika powódki, wkład pracy w przyczynienie się do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia sprawy, wynagrodzenie pełnomocnika w oparciu o §2 ust.2 wymienionego rozporządzenia podwyższył do sześciokrotnej stawki wynagrodzenia minimalnego tj. do kwoty 360,-zł.

Natomiast koszty procesu za drugą instancję Sąd obliczył zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804), zgodnie z którym stawki minimalne za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym wynoszą 50 % stawki minimalnej jeśli sprawę prowadził ten sam radca prawny, jednak nie mniej niż 120 złotych. 50 % z kwoty 360 złotych stanowi kwota 180 złotych. Sąd, zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c., do kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw i celowej obrony doliczył również kwotę 30 złotych, poniesioną przez powódkę tytułem opłaty od apelacji (k. 322 t. II a.s.). Tym samym w punkcie II wyroku Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego Urzędu Miasta R. na rzecz powódki M. F. kwotę 210 złotych tytułem kosztów procesu za drugą instancję (180 złotych + 30 złotych).

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Lublinie, na podstawie wyżej powołanych przepisów oraz art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

SSO Małgorzata Kowalska SSO Ewa Gulska SSO Grażyna Cichosz