

UZASADNIENIE

W dniu 17 października 2017 r. (data nadania pisma w urzędzie pocztowym) M. P. złożył pozew skierowany przeciwko (...) w W., w którym wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie go do pracy u pozwanego i zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 10 185 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód zarzucił, że przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę jest niejasna, a ponadto zakwestionował wybór do zwolnienia jego osoby spośród kilku osób zatrudnionych na analogicznym stanowisku.

W odpowiedzi na pozew, pozwany, (...) w W., wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane, a w jego miejsce utworzono stanowisko specjalisty ds. obsługi kancelaryjnej. Przyczyna wypowiedzenia była zatem prawdziwa i konkretna. Jednocześnie pozwany wskazał, że nie miał obowiązku stosowania kryterium doboru, bo pracodawca jest autonomiczny w podejmowaniu decyzji dotyczącej struktury zatrudnienia.

Pismem procesowym z dnia 19 grudnia 2018 r. powód zmodyfikował powództwo, w ten sposób, że w miejsce żądania przywrócenie do pracy zgłosił roszczenie o odszkodowanie w kwocie 30 555 zł. (k. 186)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. P. był pracownikiem (...) w W. od dnia 6 maja 2002 r., zatrudnionym na stanowisku radcy prawnego. Od dnia 7 sierpnia 2002 r. pracownik zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (umowy o pracę, k. 5, 8 cz. A)

Kierownik działu prawnego, B. W., kilkakrotnie występował do pracodawcy o wsparcie działu prawnego etatem sekretarskim. Otrzymywał odpowiedź, że brak jest na to pieniędzy. Dział prawny korzystał z pomocy pracownika biurowego z innego działu. We wrześniu B. W. uzyskał informację, że etat sekretarski zostanie utworzony tylko po likwidacji etatu radcowskiego. (zeznania B. W., k. 189 – 190, nagranie, k. 193)

Zarządzeniem wewnętrznym nr (...) Przewodniczącego (...) z dnia 25 września 2017 r. w sprawie likwidacji Działu (...) oraz likwidacji etatu radcy prawnego w Dziale (...)m.in. z dniem 31 grudnia 2017 r. zostało zlikwidowane stanowisko radcy prawnego w Dziale (...), zaś z dniem 1 października 2017 r. zostało utworzone stanowisko specjalisty ds. obsługi kancelaryjnej w Dziale (...). (zarządzenie z dnia 25 września 2017 r., akta osobowe, cz. C)

W dniu 27 września 2017 r. pracodawca złożył M. P. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy. Podczas wręczenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy został on poinformowany, że został wybrany do zwolnienia, ponieważ ma lepszą niż inni radcowie prawni sytuację materialną. (oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, k. 2 cz. C a.o., zeznania A. M., k. 110-111, nagranie, k. 113, zeznania M. P., k. 191, nagranie, k. 193)

We wrześniu 2017 r. w (...) zatrudnionych było 6 radców prawnych (w tym kierownik zespołu – B. W.). Sytuacja M. P. nie różniła się od sytuacji innych radców prawnych. Nie było zastrzeżeń co do jakości jego pracy. Przed wytypowaniem go do zwolnienia nie została przeprowadzona analiza sytuacji wszystkich radców prawnych pod kątem ich przydatności zawodowej, jakości świadczonej pracy, stażu pracy, posiadania przez nich dodatkowych źródeł dochodów czy sytuacji osobistej i rodzinnej. Odbyła się rozmowa B. W. i L. B., w trakcie której L. B. zasugerował, że osobą, która ma być zwolniona, może być M. P.. L. B. miał negatywny stosunek do M. P. od 2016 r. gdy nie zgodził

się on na zwolnienie jednego z radców prawnych. B. W. wytypował M. P. do zwolnienia uznając, że ma on lepszą niż inni radcowie prawni sytuację materialną (zeznania B. W., k. 189 – 190, nagranie, k. 193, A. M., k. 110-111, nagranie, k. 113, zeznania B. K., k. 111 – 112, nagranie, k. 113, zeznania B. P., k. 111 – 112, nagranie, k. 113, L. B., k. 130 – 131, nagranie, k. 133, B. B. (1), k. 188 – 189, nagranie, k. 193, P. G., k. 189, nagranie, k. 193)

Zatrudnieni we wrześniu 2017 r. w (...) radcowie prawni mieli, za wyjątkiem P. G., dodatkowe źródła dochodów. (zeznania B. W., k. 189 – 190, nagranie, k. 193, zeznania M. P., k. 191, nagranie, k. 193)

Na miejsce M. P. nie został zatrudniony inny radca prawny. Zatrudniono w Dziale Prawnym S. S. (1), na stanowisku specjalisty. (zeznania B. W., k. 189 – 190, nagranie, k. 193, A. M., k. 110-111, nagranie, k. 113, częściowo zeznania B. P., k. 111 – 112, nagranie, k. 113, B. B. (1), k. 188 – 189, nagranie, k. 193, P. G., k. 189, nagranie, k. 193)

Wynagrodzenie M. P. liczone jak ekwiwalent pieniężny za ulop wypoczynkowy wynosiło 10 405 zł (zaświadczenie, k. 78).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. złożonych do akt sprawy oraz zawartych w aktach osobowych powoda dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony, a podstaw ku temu nie znalazł również Sąd z urzędu. Sąd opierał się również o zeznania świadków: B. W. (k. 189 – 190, nagranie, k. 193), A. M. (k. 110-111, nagranie, k. 113), B. P. (k. 111 – 112, nagranie, k. 113), G. S. (k. 130, nagranie, k. 133), L. B. (k. 130 – 131, nagranie, k. 133), M. D. (k. 188, nagranie, k. 193), B. B. (1) (k. 188 – 189, nagranie, k. 193), P. G. (k. 189, nagranie, k. 193) oraz zeznania powoda, M. P. (k. 191, nagranie, k. 193)

Zeznania świadków i powoda Sąd zasadniczo uznał za wiarygodne, bowiem w przeważającej części były one logiczne, spójne i nie sprzeczne ze sobą. Sąd odmówił jedynie częściowo wiary zeznaniom B. P., który wskazywał, że na miejsce powoda został zatrudniony inny radca prawny. Całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego tej okoliczności nie potwierdza. Uwzględnić przy tym należy, że świadek był osobą spoza zespołu prawnego, mógł zatem nie mieć pełnej wiedzy o statusie i zadaniach zatrudnionych w tym dziale osób. Nie uszło też uwagi Sądu, że zeznania świadków L. B. i B. W. są rozbieżne odnośnie tego, kto wystąpił z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę z powodem oraz kto przedstawił kryterium, jakie ma o tym decydować. Całokształt okoliczności sprawy wskazuje na to, że L. B. wysunął propozycję, aby rozwiązać umowę o pracę z powodem, co było konsekwencją istniejącego pomiędzy tymi osobami konfliktu, zaś W. i B. wspólnie określili, że w takiej sytuacji kryterium doboru pracownika do zwolnienia może być lepsza sytuacja materialna.

Sąd oddalił wnioski o przesłuchanie w charakterze świadków S. S. (1) i J. C., bowiem okoliczności, na które miały one zeznawać zostały dostatecznie wyjaśnione za pomocą innych dowodów, toteż odroczenie rozprawy celem ich przesłuchania prowadziłoby jedynie do przewlekłości postępowania. Sąd ograniczył też dowód z przesłuchania stron do zeznań powoda, bowiem przedstawiciel pozwanego bez usprawiedliwionej przyczyny nie stawił się na rozprawie, pomimo prawidłowego wezwania pod rygorem pominięcia dowodu z zeznań.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo M. P. zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanej w zakresie podjętej decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy było ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy z powodem było zgodne z przepisami prawa oraz uzasadnione z uwagi na spełnienie wymogu jasnego określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i w konsekwencji ustalenie, czy powód mógł skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Na wstępie należy zauważyć, że w przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością)

tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (tak: Sąd Okręgowy w Słupsku w wyroku z dnia 21 lutego 2013 r., sygn. akt V Pa 97/12).

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Zgodnie natomiast z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Przepis art. 47¹ k.p. stanowi, iż 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.

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa sądowego, w pełni podzielanego przez skład Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, wskazana przyczyna musi być prawdziwa i konkretna. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97).

W zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., (sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164), w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z tą uchwałą, przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. „Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. (...) Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają” (Komentarz do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.). Przy czym zaznaczyć należy, iż pojęcie rzeczywistej (prawdziwej) przyczyny wypowiedzenia odnosi się do faktycznego istnienia okoliczności wskazanej (wskazanych) w oświadczeniu o wypowiedzeniu jako powód (powody) wypowiedzenia.

Obowiązek zachowania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy w świetle art. 45 k.p. pozostaje aktualny także w przypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu art. 1 i 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. nr 90 poz. 844 z późn. zm.)

Z kolei, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, zgodnie z utrwalonymi poglądami orzecznictwa należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu.

W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 542).

W okolicznościach niniejszej sprawy nie budziło wątpliwości Sądu, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy powoda) była prawdziwa. Po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nikt na jego miejsce nie został zatrudniony. Ilość etatów radców prawnych i faktycznie zatrudnionych na tym stanowisku osób zmniejszyła się. Utworzony został inny etat – specjalisty, na którym zatrudniona została osoba zajmująca się obsługą sekretarską. Charakter tego stanowiska i zakres przypisanych do niego obowiązków są przy tym całkowicie odmienne od stanowiska radcy prawnego. Nie budzi przy tym żadnych wątpliwości to, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r. I PKN 176/97, OSNP 1998/9/263).

Pomimo tej konstatacji Sąd uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było wadliwe. Wskazać należy, że w orzecznictwie prezentowany jest pogląd, iż w sytuacji, gdy zwolnienie następuje z przyczyn niedotyczących pracownika, dobór pracowników jest dokonywany w oparciu o obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich prac. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest bowiem dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy, a także przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Pracodawca ma prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy (tak: wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Kryteria brane są pod uwagę w sytuacji gdy zostanie zlikwidowane jedno z podobnych stanowisk.

Jak wskazał Sąd Najwyższy wyroku z dnia 3 listopada 2010 r. (sygn. akt I PK 93/10) likwidacja konkretnego (jedyne go danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy. Zdaniem Sądu likwidacja konkretnego stanowiska pracy na skutek zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez zakład pracy kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. Jednakże, gdy następuje tylko ilościowe zmniejszenie identycznych (podobnych) stanowisk pracy i w następstwie czego należy wytypować pewną grupę pracowników do zwolnienia, to wtedy przy indywidualizacji decyzji o zwolnieniu konkretnych osób konieczne jest wytypowanie do zwolnienia pracowników, którzy nie mają odpowiednich kwalifikacji, wadliwie wykonują swoje obowiązki pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r. sygn. I PRN 64/82, OSNC 1983/4/61 oraz z dnia 5 listopada 1979 r. sygn. I PRN 133/79, OSNCP 1980r., z. 4, poz. 77).

W niniejszej sprawie pracodawca zdecydował o redukcji zatrudnienia na stanowiskach radców prawnych. Pracodawca nie przeprowadził przy tym żadnej oceny dotychczasowego zatrudnienia wszystkich radców prawnych pod kątem ich kwalifikacji, doświadczenia w kontekście zadań realizowanych przez pozwanego, przydatności zawodowej, co sam przyznał w odpowiedzi na pozew. Jedyną okolicznością, która brana była pod uwagę jak kryterium mające wpływ na rozwiązanie umowy o pracę była sytuacja materialna, rozumiana jako posiadanie dodatkowych źródeł dochodów. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy istotne jest przy tym to, że ani pracodawca, ani kierownik zespołu radców prawnych nie dokonali rzetelnego porównania rzeczywistej sytuacji materialnej pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Kierownik zespołu opierał się wyłącznie na informacjach zasłyszanych, nie analizując struktury dochodów poszczególnych pracowników. Istotne jest to, że tylko jeden z radców prawnych zatrudnionych u pozwanego nie miał dodatkowego źródła dochodów (własnej kancelarii albo innego miejsca zatrudnienia). Nikt nie przeanalizował również szczegółowo sytuacji rodzinnej każdego z radców prawnych. Taka analiza była w istocie zbyteczna, skoro jak wynika z zeznań świadków L. B. i B. W., najpierw podła propozycja, aby spośród radców prawnych zwolniony został powód, a potem dopiero sformułowano kryterium, które miało uzasadniać wybór jego osoby do zwolnienia. Przy prawidłowym toku zdarzeń sekwencja powinna być odwrotna, tj. najpierw powinno zostać sformułowane kryterium doboru pracowników do zwolnienia, a dopiero potem, w oparciu o to kryterium należało wybrać pracownika do zwolnienia. Zeznania przywołanych wyżej świadków nie pozostawiają żadnych wątpliwości, że pomiędzy L. B. a powodem od pewnego czasu istniała niechęć, zaś konieczność zlikwidowania jednego stanowiska radcy prawnego w celu utworzenia stanowiska sekretarskiego stanowiła doskonały pretekst do rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Ocena radców prawnych zatrudnionych u pozwanego kryteriów zastosowaniem przyjętego kryterium została zatem dokonana w sposób niepełny, bowiem wyłączono z niej niektórych z radców prawnych, a ponadto niektórzy z nich w ogóle nie byli porównywani, bo w odniesieniu do nich kierownik zespołu radców prawnych przyjął inne kryterium, tj. przydatność zawodowa (S.) albo towarzyskie (G.). Porównanie to odbyło się w sposób arbitralny, dowolny i uniemożliwiający jakąkolwiek kontrolę.

W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje żadnych podstaw do uznania, że powód, w przeciwieństwie do pozostałych w zatrudnieniu radców prawnych miał lepszą sytuację materialną i rodzinną. Sytuacja pozostałych radców prawnych w dacie typowania powoda do zwolnienia była analizowana nader powierzchownie i przy przyjęciu z góry założonej tezy, że najlepszą sytuację ma powód.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd uznał, że choć likwidacja jednego stanowiska radcy prawnego miała miejsce, kluczowym i decydującym o zasadności dochodzonych przez powoda roszczeń było to, że pracodawca nie przeprowadził sprawiedliwej, rzetelnej i obiektywnej procedury doboru pracowników do zwolnienia. Wyłączył z niej niektórych radców prawnych, zastosował odrębne kryteria, a ostatecznie nie przeprowadził procesu porównania sytuacji materialnej pracowników w sposób obiektywny, bo już w dacie podjęcia decyzji o likwidacji stanowiska radcy prawnego przyjęte zostało, że zwolniony zostanie powód. Uznać zatem należało, że pracodawca podjął decyzję o wytypowaniu powoda do zwolnienia w sposób arbitralny.

To zaś uprawnia powoda do dochodzenia roszczeń, o których mowa w art. 45 k.p. Zgodnie z treścią art. 45 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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, (art. 45 § 1 k.p.). Natomiast w myśl art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy nie mniejszej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz M. P. odszkodowanie w kwocie 30 555 zł, zgodnie z żądaniem powoda, które to kwota nie przekraczała maksymalnej wysokości wynikającej z art. 47¹ k.p., tj. w wysokości wynagrodzenia powoda za okres 3 miesięcy (wynagrodzenia powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 10 405 zł).

O kosztach Sąd orzekł, biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania powoda przez zawodowego pełnomocnika, Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 180 zł, ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.) oraz uiszczoną opłatę od pozwu. Wskazać należy przy tym, że zmiana przez powoda roszczenia z przywrócenia do pracy na odszkodowanie była motywowana zmianami organizacyjnymi u pozwanego przeprowadzonymi w toku procesu, które wiązały się z likwidacją biura prawnego, co czyniłoby przywrócenie powoda do pracy niecelowym. Nie oznacza to jednak, że pozwany nie jest zobowiązany do zwrotu kosztów procesu w zakresie pierwotnie zgłoszonego roszczenia w sytuacji, gdy zmiana powództwa wynikała z działań podjętych przez pozwanego.

Sąd rozstrzygający niniejszą sprawę podziela linię orzecniczą Sądu Najwyższego, zgodnie z którą podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy, określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów

nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, (uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów - zasada prawna z dnia 24 lutego 2011 r., sygn. akt I PZP 6/10). Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., sygn. akt II PZ 3/12). Biorąc zaś pod uwagę, że przepisy rozporządzenia z 2015 r. są zasadniczo zbieżne, różniąc się jedynie w zakresie wysokości stawek minimalnych, pogląd powyższy zachowuje aktualność w obecnym stanie prawnym.

W związku z tym, podzielając przedstawione powyżej stanowisko, należało przyznać wynagrodzenie z zastosowaniem stawki jak w sprawach o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy.

Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477² § 1 kpc, Sąd nadał wydanemu przez siebie wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10 405 zł stanowiącej kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

Zarządzenie: (...).