

Sygn. akt VIII Pa 98/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2020 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący Sędzia Iwona Jawor -Piszczyńska (spr.)

Sędziowie Jolanta Węś

O. N.

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 października 2020 roku w L.

sprawy z powództwa D. P.

przeciwko Urzędowi Marszałkowskiemu Województwa L.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 18 marca 2020 roku sygn. akt VII P 57/19

I. oddala apelację;

II. zasądza od Urzędu Marszałkowskiego Województwa L. na rzecz D. P. kwotę 1470 (tysiąc czterysta siedemdziesiąt) złotych tytułem kosztów postępowania za drugą instancję.

J. I. J. O. C. N.

Sygn. akt VIII Pa 98/20

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 18 marca 2020 roku, sygn. akt VII P 57/19, po rozpoznaniu sprawy z powództwa D. P. przeciwko Urzędowi Marszałkowskiemu Województwa L. o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę i odprawę pieniężną wraz z odsetkami w punkcie I wyroku zasądził od pozwanego (...) na rzecz powoda kwotę 26 220 złotych brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od 20 lutego 2019 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę oraz kwotę 26 220 złotych brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od 20 lutego 2019 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej; w punkcie II wyroku zasądził od pozwanego (...) na rzecz powoda kwotę 5 502 złote tytułem zwrotu kosztów procesu; w punkcie III wyrokowi w punkcie I do kwoty 8 740 złotych nadał rygor natychmiastowej wykonalności (wyrok k. 147).

Sąd Rejonowy ustalił, że D. P. został zatrudniony w Wojewódzkim Zarządzie Melioracji i (...) w L. od 1 sierpnia 1999 roku na podstawie umowy o pracę zawartej najpierw na czas określony, a od 1 kwietnia 2001 roku – na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty w dziale przygotowania inwestycji, potem:

dziale przygotowania i realizacji inwestycji; z dniem 7 sierpnia 2008 roku powierzono mu stanowisko zastępcy dyrektora ds. eksploatacji i konserwacji.

W związku z przeniesieniem, z dniem 1 stycznia 2018 roku wszystkich zadań i kompetencji organów samorządu województwa w zakresie gospodarki wodnej na rzecz wojewodów oraz Państwowego Gospodarstwa (...), dokonany ustawą z dnia 20 lipca 2017 r. - Prawo wodne, 20 listopada 2017 roku Sejmik Województwa L. uchwałą nr XXXV/484/2017 podjął decyzję o likwidacji Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L. w terminie do 31 grudnia 2018 roku. W uchwale tej, Sejmik określił szczegółowe zasady procesu likwidacji, w tym sposób zagospodarowania składników majątkowych oraz należności i zobowiązań likwidowanej jednostki. I tak: składniki mienia ruchomego stanowiącego własność Województwa L. pozostając w dyspozycji Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L. przejął Urząd Marszałkowski Województwa L. z wyłączeniem składników mienia ruchomego przekazanego Państwowemu Gospodarstwu (...) i Skarbowi Państwa – Wojewodzie L., niezbędnych do wykonywania zadań wynikających z ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. - Prawo wodne; Urząd Marszałkowski Województwa L. w L. przejął również należności i zobowiązania Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L. z wyłączeniem należności i zobowiązań, które z mocy ustawy – Prawo wodne, przejęło Państwowe Gospodarstwo (...). Ponadto w § 4 uchwały Sejmik postanowił, że pracownicy Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L. z dniem 1 stycznia 2019 roku staną się pracownikami Urzędu Marszałkowskiego Województwa L. w L. z wyłączeniem pracowników, którzy z mocy ustawy - Prawo wodne, z dniem 1 stycznia 2018 roku stali się pracownikami Państwowego Gospodarstwa (...) lub L. Urzędu Wojewódzkiego.

D. P. nie został ujęty w wykazie pracowników, którzy z dniem 1 stycznia 2018 roku stali się z mocy prawa pracownikami Wód Polskich, ani w wykazie pracowników, którzy z dniem 1 stycznia 2018 roku stali się pracownikami L. Urzędu Wojewódzkiego, lecz jako członek 13-osobowego zespołu likwidacyjnego pozostał pracownikiem likwidowanej jednostki - Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L. w likwidacji.

Dnia 2 stycznia 2018 roku dyrektor Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L. w likwidacji zawarł z D. P. porozumienie zmieniające dotychczasowe warunki umowy o pracę, zgodnie z którym z dniem 1 stycznia 2018 roku zostaje zatrudniony na stanowisku kierownika działu organizacyjno-technicznego Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L. w likwidacji, na czas określony – do 31 grudnia 2019 roku, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 8.740 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 6.200 zł, dodatek funkcyjny w wysokości 1.300 zł i dodatek stażowy w wysokości 1.240 zł; natomiast z dniem 1 stycznia 2019 roku staje się pracownikiem Urzędu Marszałkowskiego Województwa L. w L. – na podstawie uchwały nr XXXV/484/2017 Sejmiku Województwa L. z dnia 20 listopada 2017 r. w sprawie likwidacji Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L..

Uchwałą nr XLIV/649/2018 z dnia 8 października 2018 r. Sejmik Województwa L. przedłużył termin likwidacji Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L. do 31 marca 2019 roku. W związku z taką uchwałą Sejmiku 15 listopada 2018 roku pracodawca zawarł z D. P. aneks do porozumienia zmieniającego z 2 stycznia 2018 roku – określając w nim, że pozostaje zatrudniony na stanowisku, datę rozwiązania umowy o pracę powoda zawartą na czas określony w dniu 8 stycznia 2018 roku, zmieniono i ustalono na dzień 31 marca 2019 roku.

W listopadzie 2018 roku część pracowników Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L. w likwidacji rozpoczęło pracę w Urzędzie Marszałkowskim Województwa L.. W likwidowanej jednostce pozostał zatrudniony nadal dyrektor M. S., D. P., główny księgowy E. A. i I. H. - świadcząca pracę na podstawie umowy zlecenie.

Dnia 17 grudnia 2018 roku Sejmik Województwa L. podjął kolejną uchwałę w sprawie likwidacji Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L., ponownie ustalając datę zakończenia likwidacji na 31 grudnia 2018 roku i uchylając jednocześnie § 4 pierwotnej zmienianej uchwały nr XXXV/484/2017 z dnia 20 listopada 2017 r., stanowiący o przejęciu pracowników likwidowanej jednostki samorządowej przez Urząd Marszałkowski Województwa L. z odpowiednim zastosowaniem art. 23¹ kodeksu pracy.

Po podjęciu przez Sejmik Województwa L. tej uchwały, począwszy od 21 grudnia 2018 roku, likwidator Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L. w Likwidacji M. S. skorzystał ze zwolnienia lekarskiego; w tym czasie D. P. korzystał już

ze zwolnienia lekarskiego - od 14 grudnia 2018 roku, zaś E. A. z dniem 28 grudnia 2018 roku rozwiązał stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę. Funkcję likwidatora powierzono wówczas A. B. – zatrudnionej już wówczas w Urzędzie Marszałkowskim Województwa L., która podjęła czynności związane z zakończeniem likwidacji jednostki z dniem 31 grudnia 2018 roku.

Dnia 10 stycznia 2019 roku D. P. otrzymał, przesłane na adres zamieszkania, oświadczenie Marszałka Województwa L. o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, skróconego do jednego miesiąca, i upływającego 28 lutego 2019 roku – wskazując, że przyczyną rozwiązania umowy w tym trybie jest: likwidacja Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) zarządzona na mocy uchwały Nr XXXV/484/2017 Sejmiku Województwa L. z dnia 20 listopada 2017 r. ze zmianami wprowadzonymi uchwałą Nr (...) z dnia 8 października 2018 r. i uchwałą Nr II/30/2018 z dnia 17 grudnia 2018 r. oraz brak możliwości dalszego zatrudnienia w Urzędzie Marszałkowskim Województwa L. w L.. Pracodawca poinformował jednocześnie, że jeżeli D. P. odzyska w okresie wypowiedzenia zdolność świadczenia pracy to zgodnie z art. 167¹ Kodeksu pracy w okresie wypowiedzenia jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni za rok 2019, zaś po wykorzystaniu urlopu, na podstawie art. 36² kodeksu pracy, do zakończenia okresu wypowiedzenia zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a wszelkie świadczenia przysługujące mu w związku z rozwiązaniem stosunku pracy zostaną wypłacone przez Urząd Marszałkowski Województwa L. w L., jako następcę prawnego zlikwidowanego Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L. w likwidacji w oparciu o wynagrodzenie przysługujące mu na dzień likwidacji.

Miesięczne wynagrodzenie D. P. obliczone według zasad obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wynosiło 8.740 zł brutto.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy przeszedł do rozważań wyjaśniając, że wypowiedzenie umowy o pracę jest najczęściej spotykanym (tzw. zwykłym) sposobem rozwiązania stosunku pracy. Przepisy kodeksu pracy wymagają jedynie, by wypowiedzenie przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony było uzasadnione. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być podana pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy (złożonym na piśmie) o wypowiedzeniu umowy, a jeśli pracownik jest członkiem związku zawodowego, bądź organizacja związkowa podjęła się obrony jego praw – wcześniej także do wiadomości zarządowi zakładowej organizacji związkowej (art. 30 § 4 k.p. i 38 k.p.). W razie odwołania się pracownika do sądu pracy decyzja pracodawcy podlega zaś kontroli sądu (45 k.p.) co do zgodności z prawem i zasadności – biorąc pod uwagę przyczynę wskazaną przez pracodawcę w jego oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy.

Jak przytoczył Sąd Rejonowy w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę wskazano, że przyczyną takiej decyzji jest „likwidacja Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) zarządzona na mocy uchwały Nr XXXV/484/2017 Sejmiku Województwa L. z dnia 20 listopada 2017 r. ze zmianami wprowadzonymi uchwałą Nr (...) z dnia 8 października 2018 r. i uchwałą Nr II/30/2018 z dnia 17 grudnia 2018 r. oraz brak możliwości dalszego zatrudnienia w Urzędzie Marszałkowskim Województwa L. w L.”. Sąd zaznaczył, że likwidacja Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L. rzeczywiście nastąpiła, a w tej właśnie samorządowej jednostce powód był zatrudniony od 1 sierpnia 1999 roku. Niemniej jednak okoliczności w jakich doszło do jej likwidacji, a które ukształtowały jednocześnie sytuację pracowniczą powoda sprawiły, że sam pozwany uznał, iż wskazanie tylko takiej przyczyny nie byłoby wystarczające dla uzasadnienia wypowiedzenia powodowi stosunku pracy.

Sąd uwzględnił przy tym, że likwidacja byłego pracodawcy powoda – Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L. ma swe źródło w decyzji ustawodawcy o utworzeniu Państwowego Gospodarstwa (...), dokonanego ustawą z dnia 20 lipca 2017 r. – Prawo wodne. Ustawa ta określiła jednocześnie sytuację pracowników likwidowanych Wojewódzkich Zarządów Melioracji i (...), którzy – co do zasady – stawali się z mocy prawa, przy zastosowaniu przepisów art. 23¹ k.p., pracownikami Wód Polskich albo właściwych urzędów wojewódzkich, jeżeli wykonywali zadania związane z utrzymywaniem wojewódzkich magazynów przeciwpowodziowych.

Jak z tego wynika, doszło do rozdzielenia dotychczasowych zadań realizowanych dotąd przez Wojewódzkie Zarządy Melioracji i (...) pomiędzy Państwowe Gospodarstwo (...) oraz urzędy wojewódzkie: Gospodarstwo (...) przejąć miało wszystkie zadania poza zadaniami związanymi z utrzymywaniem magazynów przeciwpowodziowych, które przejąć mieli wojewodowie. Dlatego też, stosownie do treści art. 542 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. – Prawo wodne, do dnia wejścia w życie tej ustawy marszałkowie województw oraz kierownicy wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych realizujących zadania marszałków województw samorządowych jednostek organizacyjnych (wojewódzkich zarządów melioracji i urzędów wodnych) przekazali ministrowi właściwemu do spraw gospodarki wodnej oraz właściwym wojewodom wykazy pracowników tych urzędów i jednostek organizacyjnych, uwzględniając zakres wykonywanych dotychczas czynności; w wykazach nie ujmowano pracowników, którym zostały powierzone zadania inne niż zadania marszałków województw określone w przepisach ustawy z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (Dz.U. poz. 209/2017) oraz w przepisach uchylanej ustawy z dnia 18 lipca 2001 r. - Prawo wodne (Dz.U. poz. 1121/2017); jednocześnie do dnia wejścia w życie ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. – Prawo wodne zawiadamiano pracowników urzędów i wojewódzkich zarządów melioracji i urzędów wodnych o treści wykazów, a z upływem miesiąca od dnia zawiadomienia pracownicy wymienieni w wykazach stali się z mocy prawa pracownikami Wód Polskich albo właściwych urzędów wojewódzkich – jeżeli wykonywali zadania związane z utrzymywaniem wojewódzkich magazynów przeciwpowodziowych; na podstawie art. 542 ust. 5 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. – Prawo wodne odpowiednie zastosowanie znajdowały do nich przepisy art. 23¹ k.p., natomiast na podstawie art. 542 ust. 13 tej ustawy nowy pracodawca w okresie miesiąca mógł wypowiedzieć, z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, stosunek pracy pracownika, któremu nie było możliwe powierzenie pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom pracownika, z wyłączeniem pracowników objętych szczególną ochroną stosunku pracy.

Jak wskazał Sąd nie było okolicznością sporną, że powód zatrudniony w grupie pracowników zarządzających likwidowaną jednostką nie został umieszczony w wykazach pracowników, o których mowa w art. 542 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. – Prawo wodne, lecz został zaliczony do tzw. zespołu likwidacyjnego, pozostając w stosunku pracy w Wojewódzkim Zarządzie Melioracji i (...), który uchwałą nr XXXV/484/2017 Sejmiku Województwa L. z dnia 20 listopada 2017 r. postawiono w stan likwidacji, wyznaczając termin zakończenia likwidacji na dzień 31 grudnia 2018 roku. Co przy tym istotne, uchwała ta przewidywała, że po tej dacie – a w istocie: po dacie zakończenia likwidacji – stanie się pracownikiem Urzędu Marszałkowskiego Województwa L. z odpowiednim zastosowaniem przepisów art. 23¹ k.p. Co więcej, na podstawie tej uchwały taki właśnie zapis wprowadzono również do treści indywidualnego stosunku pracy powoda (do treści łączącej go z pracodawcą umowy o pracę) na mocy porozumienia stron i pomimo późniejszego uchylenia uchwały nr XXXV/484/2017 w tej części, ta treść umowy o pracę powoda nie została zmieniona, pozostając w mocy.

Sąd zaznaczył też, że likwidowany Wojewódzki Zarząd Melioracji i (...) w L. został utworzony uchwałą Sejmiku Województwa L. nr VII/45/99 z dnia 1 marca 1999 r. w sprawie organizacji wojewódzkich zarządów melioracji i urzędów wodnych, podjętą na podstawie art. 8 ust. 1 i art. 18 pkt 20 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa oraz art. 18 ust. 1 i 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych jako jednostka budżetowa samorządu terytorialnego – na mocy bowiem art. 18 ust. 3 pkt 2 ustawy o finansach publicznych gminne, powiatowe lub wojewódzkie jednostki budżetowe tworzą, łączą i likwidują organy stanowiące poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego. Likwidowany Wojewódzki Zarząd Melioracji i (...) w L. był nieposiadającą osobowości prawnej wojewódzką samorządową jednostką organizacyjną, utworzoną w celu realizacji zadań województwa i podlegająca kontroli i nadzorowi sejmiku województwa oraz zarządu województwa (art. 16 ust. 1, art. 18 pkt 19 lit. f, art. 30 ust. 1, art. 30a ust. 1 oraz art. 41 ust. 2 pkt 6 ustawy o samorządzie województwa). Wobec tego przyjęte w § 3 i § 4 postanowienia uchwały nr (...) Sejmiku Województwa L. z dnia 20 listopada 2017 r. w sprawie likwidacji Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L., dotyczące przejęcia z dniem zakończenia likwidacji należności i zobowiązań oraz pracowników likwidowanej jednostki, w tym powoda, było uprawnione, uzasadnione i wiążące wszystkie podmioty, których dotyczyły.

Zatem w ocenie Sądu to właśnie postanowienie uchwały Sejmiku spowodowało, że powód z dniem 1 stycznia 2019 roku stał się pracownikiem pozwanego (...), zupełnie niezależnie już czy kontynuował jeszcze jakiegokolwiek działania

związane z likwidacją jednostki. Jak już bowiem wyjaśniono, na podstawie uchwały nr XXXV/484/2017 Sejmiku Województwa z dnia 20 listopada 2017 r. taki zapis wprowadzono również do treści indywidualnego stosunku pracy powoda i ta treść umowy o pracę powoda nie została zmieniona, pozostając w mocy. Po zakończeniu więc likwidacji Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) pozwany Urząd Marszałkowski przejął także i to zobowiązanie, stając się – z dniem 1 stycznia 2019 roku – pracodawcą powoda. Wobec tego niewątpliwie, jako pracodawca, był też uprawniony do rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Zdaniem Sądy niewątpliwie też właśnie dlatego w spornym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dodano jako przyczynę wypowiedzenia także „brak możliwości dalszego zatrudnienia w Urzędzie Marszałkowskim Województwa L. w L.”. Niemniej nie można uznać, że ta właśnie okoliczność, której powód konsekwentnie w toku procesu zaprzeczał, została przez pozwanego przekonująco wykazana (art. 6 k.c.). Jej „potwierdzenie” zadeklarował w swych zeznaniach świadek K. H., jednak w istocie poprzestał na samym powtórzeniu tego twierdzenia pozwanego, bez jakiegokolwiek szerszego omówienia ewentualnych czy potencjalnych możliwości i odniesienia ich do osoby powoda. Tymczasem trudno bez takiego wyjaśnienia przyjąć, że tak duża jednostka organizacyjna jak pozwany urząd rzeczywiście nie dysponuje żadną możliwością zatrudnienia powoda. Co więcej, na podstawie tego dowodu nie można w ocenie Sądu nawet przyjąć, że pozwany w ogóle taką możliwość próbował rozważyć, lecz sytuacja przemawiała za niemożnością kontynuowania zatrudnienia powoda.

Dodatkowo Sąd pierwszej instancji stwierdził, że wypowiadając powodowi umowę o pracę pozwany naruszył art. 41 k.p., dokonując wypowiedzenia w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

W takiej sytuacji należało – zgodnie z żądaniem powoda – na podstawie art. 45 § 1 k.p.c. zasądzić na jego rzecz odszkodowanie.

Kontynuując Sąd przytoczył, że stosownie do przepisów art. 47¹ k.p. w przypadku nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy – nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Uwzględniając przepisy art. 36 § 1 k.p. oraz fakt, że powód był zatrudniony od 1 sierpnia 1999 roku – powodowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). Z kolei zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. poz. 927/2017) przysługujące powodowi odszkodowanie oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Przy uwzględnieniu danych zawartych w zaświadczeniu złożonym do akt przez pozwanego Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda tytułem odszkodowania żadaną przez niego kwotę, tj. 26220 zł (3 x 8740 zł).

W tej samej wysokości zdaniem Sądu należało zasądzić na rzecz powoda odprawę pieniężną, o jakiej mowa w art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. poz. 1969/2018 ze zm.). Nie można mieć bowiem wątpliwości, że podawane przez pozwanego powody rozwiązania z powodem umowy o pracę leżały po stronie pracodawcy, odpowiadały przyczynom określonym w przepisach tej ustawy, stanowiąc wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.). Wobec zaś ustalenia, że powód od dnia 1 stycznia 2019 roku stał się pracownikiem pozwanego (...), w którym stan zatrudnienia niewątpliwie przekracza 20 pracowników, nie ma podstaw do wyłączenia uprawnienia powoda do odprawy, jak wskazywał w toku procesu pozwany.

Zgodnie z żądaniem i na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) Sąd zasądził na rzecz powoda także odsetki od zasądzonych kwot odszkodowania i odprawy.

Zgodnie z podstawową zasadą rozstrzygnięcia o kosztach procesu wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi, na jego żądanie, poniesione przez niego koszty procesu. Zgodnie z treścią

art. 98 § 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu zalicza się poniesione przez stronę koszty sądowe oraz wynagrodzenie pełnomocnika strony będącego radcą prawnym – w granicach określonych przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804 ze zm.). Uwzględniając więc stawki minimalne wynagrodzenia pełnomocnika określone w przepisach rozporządzenia w sprawach tego rodzaju, należało w ocenie Sądu zasądzić od pozwanego na rzecz powoda tytułem zwrotu kosztów procesu łącznie kwotę 5.502 zł, na którą złożyły się: uiszczona przez powoda opłata od pozwu w wysokości 2.622 zł oraz wynagrodzenie pełnomocnika w stawkach: 180 zł i 2.700 zł.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (uzasadnienie k. 154-165).

Pozwany Urząd Marszałkowski Województwa L. w L. złożył apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

I. Naruszenie przepisów prawa procesowego:

- art. 233 § 1 k.p.c. i art. 327¹ § 1 k.p.c. poprzez nierozważenie i niewyjaśnienie wszystkich okoliczności sprawy, przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, dokonanie ich dowolnej, jednostronnej oceny oraz zaniechanie wszechstronnego rozważenia podstaw prawnych żądania pozwu i wyjaśnienia podstaw prawnych wydanego w sprawie wyroku.

II. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 12 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na pominięciu okoliczności, iż pozwany Urząd Marszałkowski Województwa L. w L. wypłacał na rzecz powoda różne świadczenia pieniężne po likwidacji jego pracodawcy (...) w L. będąc do tego zobowiązany właśnie powyższym przepisem, a nie jako następcą w sferze stosunku pracy;

- art. 41 kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię i zastosowanie w niniejszej sprawie bez uwzględnienia faktu, że ustanowiona w tym przepisie ochrona pracownika przed wypowiedzeniem zostaje wyłączona z mocy art. 41¹ § 1 kodeksu pracy w przypadkach tam określonych, w tym w razie likwidacji pracodawcy, która to likwidacja miała miejsce w osądzonej sprawie;

- art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ kodeksu pracy poprzez ich zastosowanie i zasądzenie od pozwanego odszkodowania na rzecz powoda, jako wynik uznania za niezgodne z prawem rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, podczas gdy zasadne było oddalenie powództwa;

- art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez ich zastosowanie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda nienależnej odprawy, wskutek uprzedniego przyjęcia przez Sąd wadliwej tezy, iż powód 1 stycznia 2019 roku stał się pracownikiem pozwanego Urzędu Marszałkowskiego, które stan zatrudnienia przekracza liczbę 20 pracowników, co stanowi podstawę do przyznania powodowi odprawy.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty pozwany wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego według norm przepisanych;

- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kwoty 8 740 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 kwietnia 2020 roku do dnia zapłaty;

- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych (apelacja k. 169-171).

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego (odpowiedź na apelację k. 183-190).

Sąd Okręgowy w Lublinie zważył, co następuje.

Sąd Okręgowy zgadza się z rozstrzygnięciem Sądu pierwszej instancji i nie znajduje podstaw do jego zmiany. Apelacja i podniesione w niej zarzuty nie wpływają na ocenę dowodów i ustalonego na ich podstawie stanu faktycznego, jak również wniosków jurystycznych poczynionych przez Sąd. Należałoby zgodzić się częściowo z zarzutem naruszenia prawa procesowego w postaci art. 327¹ § 1 k.p.c., jednak nie jest to zarzut skutkujący odmienną oceną prawną, czy koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku, o czym poniżej. Sąd drugiej instancji nie stwierdził też uchybień skutkujących nieważnością postępowania, do których uwzględnienia z urzędu jest zobligowany na podstawie art. 378 § 1 k.p.c.

Analizując dokładnie treść apelacji należy wywieść, że w istocie koncentruje się ona niewłaściwej subsumpcji prawidłowo ustalonego stanu faktycznego pod zastosowane przepisy prawa materialnego. Sam stan faktyczny nie jest kwestionowany, co przyznał też apelujący. Pomimo sformułowania zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Sąd nie dopatrył się błędów w ocenie materiału dowodowego. Pozwany Urząd nie wskazał zresztą na czym taka nieprawidłowość miałaby polegać, a uzasadnienie omawianego zarzutu nie koresponduje z jego treścią. Apelujący nie wyjaśnił bowiem, które dowody zostały ocenione błędnie przez Sąd Rejonowy w szczególności, że znaczna część stanu faktycznego odnosząca się do istoty sprawy opiera się na dokumentach, których wiarygodność nie została podważona. Tymczasem prawidłowa konstrukcja zarzutu opartego na art. 233 § 1 k.p.c. musi zawierać wykazanie uchybienia podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, co następnie przekłada się na zarzut błędnych ustaleń faktycznych. W innym przypadku zarzut należy uznać za chybiony (wyrok SA w Łodzi z dnia 14 grudnia 2016 r., I ACa 719/16, Lex nr 2200318).

Zarzut zawarty w apelacji nie odpowiada powyższym warunkom i z tego względu w zasadzie należałoby przejść nad nim do porządku dziennego. Nie można jednak pominąć, że Sąd drugiej instancji jest sądem ad meriti, a z treści apelacji, pomimo błędnego przyporządkowania zarzutów, wyraźnie wynika odmienna ocena prawna prawidłowo ustalonego stanu faktycznego. Niewykluczone, że stanowi to efekt niedostatecznego wyjaśnienia przez Sąd istoty problemu, który ogniskuje wokół uznania, że powód D. P. od dnia 1 stycznia 2019 roku stał się pracownikiem pozwanego Urzędu Marszałkowskiego, co rodzi dalsze konsekwencje nie tylko w postaci uznania zasadności roszczenia pracownika i zasądzenia odszkodowania oraz odprawy, ale również jeśli chodzi o legitymację bierną Urzędu Marszałkowskiego w postępowaniu. Zgodzić należy się z Sądem pierwszej instancji, że taki wniosek wynika z całokształtu okoliczności faktycznych, w tym podejmowanych przez pracodawcę decyzji w stosunku do powoda, a w szczególności z aneksowania umowy o pracę. Należy jednak uporządkować kwestie wpływające na sytuację powoda, a w pierwszej kolejności apelujący odnosi się do uchwał Sejmiku Województwa L., które jego zdaniem stanowiły jedynie nieobligatoryjną podstawę do zapewnienia rozwiązania dla pracowników, którzy nie zostali objęci dyspozycją art. 542 ust. 4 w zw. z ust. 5 ustawy z dnia 20 lipca 2017 roku Prawo wodne. Tyle tylko, że uchwały Sejmiku nie zostały podjęte samoistnie, a wynikało to z konieczności dostosowania się do nowej rzeczywistości prawnej związanej z regulacją gospodarki wodnej w Polsce. Sytuacja pracowników, którzy byli zatrudnieni w dotychczasowych jednostkach realizujących zadania związane z zakresem przedmiotowym ustawy reguluje art. 542 ustawy Prawo wodne i jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, nie będą one miały zastosowania wobec powoda, który w związku z tym nie stał się ani pracownikiem Wód Polskich, ani pracownikiem urzędu wojewódzkiego. Nie oznacza to jednak, że likwidacja Zarządu spowodowała, że powód znalazł się w swoistej próżni, ponieważ przepis art. 542 prawa wodnego nie jest wyczerpujący w tym sensie, że nie stanowi samoistnej podstawy do potraktowania wszystkich pracowników likwidowanej jednostki w ten sam sposób. Przepis ten nie był zresztą podstawą takiej likwidacji. Jego zakres przedmiotowy jest ograniczony wyłącznie do pracowników i pomija powiązania organizacyjne pomiędzy

Urzędem Marszałkowskim, a likwidowaną jednostką. Rozwiązaniem tej sytuacji nie jest – jak chce pozwany – wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji jednostki budżetowej, ponieważ w istocie likwidacja prowadziła do przejścia zakładu pracy prowadzonego przez Wojewódzki Zarząd Melioracji i (...) w L. w trybie art. 23¹ k.p. na Urząd Marszałkowski, a podstawa prawna kształtująca ten proces nie jest ograniczona do art. 542 prawa wodnego.

Znacznie bardziej istotne są przepisy, które zostały zastosowane wprost przez Sejmik, który jako organ samorządu województwa był kompetentny do zarządzania przebiegiem likwidacji jednostki budżetowej, jaką był (...). Jednym z przepisów odnoszących się do sytuacji Zarządu jest wskazany przez pozwanego art. 12 ust. 4 pkt 2 ustawy o finansach publicznych. Nie uszło uwadze Sądu, że apelujący powołując się na treść tego przepisu zastosował nadużycie ograniczając i podkreślając odpowiedzialność (...) wyłącznie do zobowiązań finansowych likwidowanej jednostki (str. 3 apelacji), po czym przyłożył ten rodzaj odpowiedzialności również do innych płaszczyzn podlegających skutkom likwidacji. Wystosowany przez pozwanego argument oparty na tej normie prawnej jest niemożliwy do obrony choćby dlatego, że już w uchwale Sejmiku Województwa L. nr (...) powołano się m.in. na ten właśnie przepis bez takiego ograniczenia. Organ stanowiący powziął uchwałę w pełnym przekonaniu, że jego zobowiązania, jako podmiotu dokonującego likwidacji jednostki budżetowej, nie są ograniczone wyłącznie do zobowiązań finansowych. Uchwała obejmuje swoją treścią dodatkowo składniki mienia ruchomego, jak i pracowników. Należności i zobowiązania stanowią jedynie jeden z przedmiotów uchwały (określony w § 3), natomiast apelujący wyrывa go z kontekstu i odnosi do pozostałych kwestii, co do których Sejmik również podjął decyzję. Co więcej, w piśmie skierowanym do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. z dnia 26 kwietnia 2019 roku Marszałek Województwa poinformował, że zgodnie z art. 12 ust. 4 pkt 2 ustawy o finansach publicznych Urząd przejął wszystkie należności i zobowiązania likwidowanej jednostki, w tym pracownicze (k. 70) bez ograniczenia ich wyłącznie do uregulowania należności finansowych. Niezasadne jest więc nadawanie na etapie postępowania apelacyjnego omawianej normie prawnej znaczenia innego, niż wynika to nie tylko z jej brzmienia, ale również z dotychczasowych działań pozwanego na jej podstawie.

Cytowany przepis ma znacznie dalej idące konsekwencje, niż zakłada pozwany, a podejmowane uchwały Sejmiku stanowią przejaw sposobu jego realizacji. Nie można przyjąć, że jednostka budżetowa zostaje zlikwidowana w sensie prawnym, a w sensie faktycznym składniki majątkowe, niemajątkowe oraz wybrani pracownicy zostają przejęci przez Urząd bez wynikających z tego konsekwencji. W taki właśnie sposób pozwany traktuje dwóch pozostałych w Zarządzie pracowników, do których nie miał zastosowania art. 542 Prawa wodnego. Pozwany pomija przy tym cały szereg innych przepisów, które odpowiadają za całokształt organizacji jednostki budżetowej i jej zależności wobec organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego. Przepisy te przytoczył Sąd Rejonowy w swoim uzasadnieniu, tj. art. 8 ust. 1, art. 16 ust. 1, art. 18 pkt 19 lit. f) i pkt 20, art. 30 ust. 1, art. 30a ust. 1 i art. 41 ust. 2 pkt 6 ustawy o samorządzie województwa, które umiejscawiają jednostkę budżetową w strukturze organizacyjnej samorządu i kształtują jej pozycję. Wojewódzki Zarząd Melioracji i (...) był jednostką nieposiadającą osobowości prawnej i o ile posiadał podmiotowość w znaczeniu organizacyjnym, o tyle nie funkcjonował w samodzielnej próżni prawnej lub faktycznej, w tym również w momencie zawarcia z powodem aneksu z dnia 2 stycznia 2018 roku. Wzajemne powiązania pomiędzy (...) oraz Urzędem Marszałkowskim znalazły przełożenie na faktyczne przejście składników majątkowych, jak również pracowników. Nie ulega wątpliwości, że Zarząd należało traktować jako pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p., przy czym jego następcą prawnym zgodnie z art. 12 ust. 4 pkt 1 ustawy o finansach publicznych jest Urząd Marszałkowski. To rodzi odpowiednie skutki na gruncie przepisów prawa pracy, a konkretnie art. 23¹ § 1 k.p., który stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Właściwa wykładnia pojęcia „zakładu pracy” powinna mieć w polu widzenia wszystkie elementy, które składają się na funkcjonowanie takiego zakładu, a więc aspekty: majątkowy, niemajątkowy, osobowy, organizacyjny i zadaniowy. Nie można pominąć, że zakładem pracy jest również załoga, czyli zespół pracowników powiązanych funkcjonalnie z zadaniami i majątkiem. W sytuacji, gdy jak w rozpatrywanej sprawie funkcjonowanie podmiotu opiera się zarówno na wykorzystywaniu składników majątkowych, niemajątkowych oraz pracownikach, przejście realizuje się w drodze transferu wszystkich wymienionych elementów. Sam przepis art. 23¹ kodeksu pracy ma charakter ogólny, w związku z czym oceniając jego skutki należy brać pod uwagę skonkretyzowane

przypadki i zbadać, czy wszystkie elementy wchodzące w skład zakładu pracy zostały faktycznie przejęte. Oznacza to również, że ustawodawca może modyfikować wymiar i zakres tej normy w innych przepisach rangi ustawowej (postanowienie SN z dnia 9 lipca 2019 r., II PK 187/18, Legalis nr 1971918). Tak też stało się w przypadku pracowników (...) w L., dla których *lex specialis* stanowi art. 542 ustawy Prawo wodne. Jednak w sytuacji, gdy ten przepis szczególnie nie dotyczy części pracowników – jak w przypadku powoda – to zastosowanie znajdzie przepis ogólny, czyli właśnie art. 23¹ k.p.

Ostatecznie więc jednostka budżetowa Wojewódzki Zarząd Melioracji i (...) w L. została zlikwidowana w rozumieniu art. 12 ust. 4 pkt 2 ustawy o finansach publicznych przez Sejmik Województwa, jednak prowadzony przez niego zakład pracy został przejęty w trybie art. 23¹ k.p. przez Urząd Marszałkowski, z ograniczeniami wyraźnie zaznaczonymi w uchwale nr XXXV/484/2017, które wynikały z ustawy. Przepisy te wzajemnie się uzupełniają, ponieważ podczas postępowania likwidacyjnego może nastąpić przejście przedsiębiorstwa przez inny podmiot, jeżeli procesowi likwidacji dotychczasowego pracodawcy towarzyszy przejęcie zakładu (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, C.H. Beck 2020, art. 41¹). Pierwszy z przepisów odnosi się – również w sferze prawa pracy – do ujęcia podmiotowego jednostki budżetowej jako pracodawcy, a drugi do ujęcia przedmiotowego jednostki jako zakładu pracy. W innym wypadku należałoby przyjąć, że substrat majątkowy i niemajątkowy zawisł wraz z pracownikami likwidowanego zakładu w próżni prawno-faktycznej, co oczywiście nie mogło mieć miejsca, a uchwała nr XXXV/484/2017 wyraźnie określała przeznaczenie wszystkich składników zakładu i pracowników. Wypełniła więc tę próżnię. Z tych względów w ocenie Sądu Okręgowego uprawnione jest przyjęcie, że Urząd Marszałkowski stał się następcą prawnym likwidowanego Wojewódzkiego Zarządu Melioracji i (...) w L., ponieważ zgodnie z art. 23¹ k.p. przejął prowadzony przez tę jednostkę zakład pracy. Tym samym uprawnione jest przyjęcie, że Urząd Marszałkowski ma legitymację bierną do występowania w niniejszej sprawie. Mając na uwadze ten wywód należy skonkludować, że Zarząd mógł zawrzeć z powodem porozumienie zmieniające, które wywierało skutek również wobec pozwanego (...). W tym zakresie Sąd podziela rozważania Sądu pierwszej instancji, który przyjął, że w indywidualnym stosunku pracy pomiędzy powodem a Zarządem w dniu 2 stycznia 2018 roku ustalono, iż zgodnie z art. 23¹ kodeksu pracy stanie się on pracownikiem Urzędu Marszałkowskiego, a zapisu tego nie zmieniono aneksem z dnia 15 listopada 2018 roku.

Z analizy nie tylko uwarunkowań prawnych, ale i faktycznych w postaci decyzji podejmowanych przez Urząd Marszałkowski wynika, że pozwany wykonywał wszystkie czynności wiążące się z przejściem zakładu pracy, tj. przejął akta osobowe powoda, wystawił mu świadectwo pracy (protokół i świadectwo w aktach osobowych), zgłosił do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego (...) k. 127), uregulował jego należności pracownicze (potwierdzenia przelewów k. 131-133), dokonał rozliczeń podatkowych (PIT-11 k. 138-141), czy wreszcie wystosował oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wbrew stanowisku apelującego tego rodzaju czynności nie wynikały wyłącznie z obowiązku zawartego w art. 12 ust. 4 pkt 2 ustawy o finansach publicznych, tylko w pełni realizowały dyspozycję z art. 23¹ k.p.

Do takiego samego wniosku prowadzi ocena prawna kolejnych uchwał Sejmiku Województwa L.. Zaznaczyć trzeba, że uchwały stanowiły wyłącznie przejaw realizacji reformy Prawa wodnego i nie mogły samodzielnie wyeliminować skutków jakie zostały opisane wyżej w związku z przejściem zakładu pracy. Uchwały mogły jedynie doprecyzować te rozwiązania, jednak na podstawie i w granicach określonych przez ustawy (art. 2 ust. 1 ustawy o samorządzie województwa). Nie można przyjąć, aby stanowiły „nieobligatoryjne” rozwiązanie dla niektórych pracowników w momencie, gdy ich sytuację regulują przepisy ustawy. Uchwała nr XXXV/484/2017 zawierała w § 4 rozwiązanie dla pracowników, którzy nie zostali objęci nową ustawą prawo wodne. Nie stanowiła jednak źródła prawa pracy, a kreowała podstawę, asumpt do następczego określenia sytuacji prawnej przez pracodawcę w odpowiedni sposób. Stosunek prawny na jej podstawie został nawiązany na mocy aneksu z dnia 2 stycznia 2018 roku, który nie został następnie zmieniony. Uchwała nr II/30/2018 uchyliła § 4 uchwały nr XXXV/484/2017, jednak podobnie jak ta druga nie stanowiła źródła prawa pracy dla powoda i samoczynnie nie wywierała skutku w zakresie porozumienia z dnia 2 stycznia 2018 roku. W stosunku do powoda pracodawca nie podjął żadnych czynności. Tymczasem skoro Zarząd mógł aneksować umowę z dniem 15 listopada 2018 roku w wyniku uchwały Sejmiku nr XLIV/649/2018, to mógł

również podjąć decyzje w stosunku do powoda – pracownika, po uchwale nr II/30/2018 i obecnie powoływanie się na krótki czas, element zaskoczenia i wyzwania logistycznego nie może tłumaczyć pozwanego. Tym bardziej, że sytuacja dotyczyła zaledwie dwóch pracowników. Sama likwidacja prowadzona była już od kilku miesięcy i skoro pozwany zapewnił powoda, że będzie nadal zatrudniony po 31 marca 2019 roku, to Sąd nie widzi powodu, aby po dniu 31 grudnia 2018 roku nastąpiły w tym zakresie zmiany, nawet w sytuacji uchylenia § 4 uchwały nr XXXV/484/2017. Uchylenie tego paragrafu jest w sytuacji powoda bez znaczenia, bowiem cały czas obowiązywał go aneks z dnia 2 stycznia 2018 roku, który w tym zakresie nie został zmieniony. To nie uchwała Sejmiku ukształtowała stosunek pracy poprzez aneksowanie umowy, a więc to nie uchwała zmieniająca mogła to porozumienie zmienić. Powód nie może natomiast odpowiadać za błąd pracodawcy, czy też zaniechanie w zakresie dookreślenia jego sytuacji po likwidacji jednostki, na rzecz której do tej pory pracował. Pracodawca zorientował się, że pod koniec likwidacji sytuacja powoda pozostała niedookreślona, w związku z czym postanowił wypowiedzieć mu umowę o pracę pomijając przy tym, że w istocie nadal wiązało go porozumienie z dnia 2 stycznia 2018 roku. Natomiast przyczyna w postaci likwidacji zakładu pracy nie miała miejsca z uwagi na przejście zakładu.

Zarzut naruszenia art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ kodeksu pracy poprzez zasądzenie odszkodowania oraz zarzut naruszenia art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników są wtórne dla rozstrzygnięcia. Apelujący wywodził bowiem, że ich zastosowanie nie powinno mieć miejsca z powodu skutecznego, zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Jako że roszczenie powoda okazało się słuszne co do zasady, to Sąd odwoławczy nie widzi potrzeby szczegółowego omawiania przesłanek oraz prawidłowości zastosowania wskazanych przepisów i w tym zakresie przyjmuje za własne oceny Sądu pierwszej instancji, czemu daje wyraz zgodnie z art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. Wypowiedzenie umowy o pracę okazało się nieuzasadnione, bowiem przyczyna braku możliwości dalszego zatrudnienia nie została wykazana, a nadto zaszyły materialnoprawne przesłanki do zasądzenia odprawy z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał apelację za niezasadną, co skutkuje jej oddaleniem.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składa się wynagrodzenie pełnomocnika powoda, którego wysokość Sąd ustalił zgodnie przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018, poz. 265, tekst jednolity). W sprawie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę należało zastosować stawkę według § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia i zasądzić kwotę 120 złotych. Natomiast w sprawie roszczenia o odprawę w wysokości 26 220 złotych stawkę przewidzianą w § 2 pkt 5 rozporządzenia w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i art. 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia i zasądzić stawkę 1 350 złotych (3 600 zł x 75 % x 50 %). Tym samym Sąd Okręgowy w Lublinie zasądził od Urzędu Marszałkowskiego Województwa L. na rzecz D. P. kwotę 1 470 złotych tytułem kosztów postępowania za drugą instancję.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Lublinie, na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

J. I. J. O. C.-N.