

Sygn. akt VIII Pa 235/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2017 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Ewa Gulska

Sędziowie: SO Danuta Dadej – Więsyk (spr.)

SR del. do SO Irena Grymuza

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2017 roku w L.

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odprawę, wynagrodzenie, odsetki

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

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

z dnia 12 września 2016 roku sygn. akt VII P 548/15

I. oddala apelację;

II. prostuje oczywistą niedokładność w punkcie I i II wyroku w ten sposób, że po słowach „od dnia 30 czerwca 2015 roku” wpisuje „do dnia 31 grudnia 2015 roku, od dnia 1 stycznia 2016 roku ustawowe odsetki za opóźnienie”;

III. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. na rzecz powódki E. S. kwotę 1800 (tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Danuta Dadej – Więsyk Ewa Gulska Irena Grymuza

Sygn. akt VIII Pa 235/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 września 2016 r. Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie w punkcie I. zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. na rzecz E. S. kwotę 11945,09 zł, tytułem wynagrodzenia oraz odsetek z ustawowymi odsetkami od dnia 30 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty; w punkcie II. zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. na rzecz E. S. kwotę 19316,12 zł tytułem odprawy oraz odsetek z ustawowymi odsetkami od dnia 30 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty; w punkcie III wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4917 zł, w punkcie IV. zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. na rzecz E. S. kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w punkcie VII. nieuiszczoną opłatę przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych:

Powódka E. S. była zatrudniona w (...) Spółce z o.o. w L. na podstawie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2004 roku początkowo na stanowisku pracownika działu handlowego, a od 01 lipca 2011 roku na stanowisku kierownika działu sanitarnego za wynagrodzeniem miesięczny 4300 zł. Umowa z dnia 31 grudnia 2004 roku została zawarta na okres 11 lat do dnia 31 grudnia 2015 roku (k. 6 – 7).

W dniu 31 sierpnia 2012 roku pracodawca – (...) Spółka z o.o. w L. – wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 15 września 2012 roku. Pismo nie zawierało przyczyny uzasadniającej zwolnienie (k. 8).

Powyższą decyzję personalną zaskarżyła do sądu pracy powódka. Na mocy prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie z dnia 25 lipca 2013 roku w sprawie VII P 1169/12 Sąd zasądził na rzecz E. S. od pozwanego pracodawcy odszkodowanie w kwocie 14.751 zł. W uzasadnieniu przedmiotowego wyroku tut. Sąd wskazał, że doszło do nieważności czynności prawnej zawarcia umowy na czas określony. Zastrzeżenie terminu obowiązywania umowy miało bowiem na celu obejście przepisów prawa pracy. Tym samym umowa z dnia 31 grudnia 2004 roku w ocenie Sądu winna być traktowana jako umowa bezterminowa, a istniejący stosunek pracy podlega przepisom właściwym dla umowy na czas nieokreślony (k. 116-126 akt dołączonych w sprawie VII P 1169/12)

Wynagrodzenie brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wносиło 4917,00 zł (zaświadczenie k. 23 akt sprawy VII P 1169/12).

Do obowiązków powódki jako kierownika działu sanitarnego pozwanej spółki należało: rozdział zadań dla pracowników działu, nadzór nad sprzedażą, nadzór logistyczny, zaopatrzenie (w porozumieniu z działem zaopatrzenia), utrzymanie i dbanie o dobre kontakty z klientami, obsługa przetargów w swoim rejonie i branży, aktualizacja i monitorowanie warunków handlowych branży zawartych w karcie rabatowej klienta. Do obowiązków powódki należała także bezpośrednia obsługa klientów w terenie, co było charakterystyczne dla stanowiska przedstawiciela handlowego, bowiem powódka była osobą komunikatywną i miała dobre relacje z osobami zaopatrującymi się w pozwanej spółce. Bezpośrednimi podwładnymi powódki byli A. K. (1), A. N. i W. L. (1), natomiast bezpośrednim przełożonym był dyrektor handlowy, którym od 2013 był T. H. (1) (k. 70 zakres obowiązków powódki, zeznania świadków T. H. (1) k. 116-119, M. S. k. 119-120).

Powódka była dobrym pracownikiem, łączyła obowiązki kierownika działu sanitarnego z obowiązkami przedstawiciela handlowego. Powódka miała dobre relacje z pracownikami i z prezesem pozwanej Spółki, była osobą komunikatywną. Między pracownikami dochodziło czasami do ostrzejszej wymiany zdań, jednak nawet osoby bezpośrednio podległe powódce wskazywały, że było to normalne w pracy o takim charakterze i w takiej branży, jednocześnie sytuacje ewentualnych sporów miały charakter mobilizujący pracowników. W pracy panowała dobra atmosfera. Po zatrudnieniu w pozwanej spółce na stanowisku dyrektora handlowego T. H. (1), powódkę zaczęły niepokoić proponowane przez niego zmiany, bała się o przyszłość swoją i swoich pracowników, miała obawy co do ewentualnych zwolnień pracowników. Obawy te wzmożyły informacje pozyskiwane od pracowników firmy (...), w której wcześniej pracował T. H. (1). Po zwolnieniu powódki z pracy, jej obowiązki zostały rozdzielone między innych pracowników. Część obowiązków powódki na miejscu przejął W. L. (1) m.in. rozmowy z klientami, obsługa klientów, utrzymywanie kontaktów mailowych i telefonicznych z klientami, natomiast obowiązki powódki w terenie zostały przejęte przez innego pracownika, który jeździł do klientów, początkowo był to D. Z., a po jego odejściu K. P.. Z kolei obowiązki dotyczące zakupów dla działu sanitarnego przejęła K. G., która była kierownikiem działu zakupów. W miejsce powódki nikt nie został zatrudniony (zeznania świadków: D. Z. k. 120-121, D. R. k. 89v-91, W. L. (1) k. 118-119, M. S. k.119 - 120, K. G. k. 160v -161, B. F. k. 161v-163).

Po objęciu stanowiska dyrektora handlowego w (...) Spółce z o.o. w L. przez T. H. (1) w 2013 roku, w pozwanej spółce zaczęto wprowadzać zmiany organizacyjne. Reorganizacja w firmie miała obejmować nowy podział terytorialny i nową rejonizację klientów tj. przypisanie klientów do poszczególnych działów. W tym czasie zwolnili się pracownicy

z oddziału w C. i Z. (zeznania świadków W. L. (1) k. 118- 119, M. S. k. 119 – 120, D. Z. k. 120 – 120v, zeznania powoda k. 163-163v w zw. z k. 71v-72 i przedstawiciela pozwanego k. 163v-165)

W związku z reorganizacją struktury zatrudnienia w dziale, w którym pracowała powódka oraz wypowiedzeniem jej umowy o pracę pracodawca nie dokonał zmian w zakresach obowiązków pracowników działu powódki, a o zmianach pracownicy zostali poinformowani ustnie (zeznania D. Z. k. 120-120v, przedstawiciela pozwanego A. K. (2) k. 163v – 165).

Od marca 2015 roku koordynatorem działu sanitarnego w pozwanej spółce został W. L. (1), zakres obowiązków kierownika działu sanitarnego z 2012 roku pokrywał się z zakresem obowiązków koordynatora (zeznania T. H. (2) 116v – 118, W. L. (1) 118-119, przedstawiciela pozwanego k. 163v – 165, opis stanowiska pracy k. 133-134).

Pozwana spółka podnosiła, że podstawą rozwiązania z powódką stosunku pracy było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę. Powódka źle wypowiadała się o kadrze kierowniczej spółki, wykazywała brak współpracy z bezpośrednim przełożonym - dyrektorem handlowym, ujawniała nieprzeznaczone do upubliczniania dane dotyczące strony pozwanej, podważała polecenia bezpośredniego przełożonego, wyrażała negatywne opinie o innych pracownikach, których uporczywie nękała (sprzeciw od nakazu zapłaty k. 13 -17 i zeznania przedstawiciela pozwanego k. 163v-165). Z kolei dyrektor handlowy spółki (...) wskazywał, że przyczyną zwolnienia powódki było niedostosowanie się do nowych realiów w firmie i skonfliktowanie się z innymi pracownikami m.in. W. L., D. Z. (zeznania świadka k. 116v-118).

Pozostali zeznający w sprawie współpracownicy oraz sama powódka twierdzili, iż nie znają przyczyny, dla której powódka została zwolniona z pracy (zeznania świadków: D. Z. k. D. R. k. 89v-91, W. L. (1) k.118-119, M. S. k. 119 – 120, K. G. k. 160v-161, B. F. k. 161v-163).

Również w uzasadnieniu wyroku tut. Sądu z dnia 25 lipca 2013 roku wydanego w sprawie sygn. akt VII P 1169/12 (k. 116 i następne akt VII P 1169/12), wskazano że po zwolnieniu powódki z pracy jej stanowisko zostało faktycznie zlikwidowane, zaś pracodawca zaczął zgłaszać zastrzeżenia co do jakości pracy powódki właśnie celem uniknięcia wypłaty odprawy pieniężnej.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o powołane dowody, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego Sąd obdarzył wiarą. Sąd uznał za wiarygodne załączone do niniejszych akt dokumenty, gdyż nie były one kwestionowane przez strony. Także i Sąd nie znalazł podstaw do odmówienia im waloru autentyczności i prawdziwości.

Jednocześnie co do kserokopii przedłożonych przez pozwanego zestawień sprzedaży oraz planu organizacyjnego na 2012 rok to należy wskazać, że są one pozbawione cech dokumentu, albowiem nie zostały sporządzone w formie określonej przepisami i zaopatrzone w środki uwierzytelniające.

Ustaień faktycznych dokonano także w oparciu o zeznania świadków: W. L. (1) k. 118 – 119, M. S. k. 119 – 120, D. Z. k. 120-120v, K. G. k. 160v-161, B. F. k. 161v-163, a także D. R. k. 89v-91. Zeznania tych świadków Sąd generalnie obdarzył wiarą. Zeznania te są bowiem jasne i logiczne oraz wzajemnie się uzupełniają. Stąd też zdaniem Sądu zeznania zasadniczo nie budziły wątpliwości i zostały uznane za szczerze i jednoznaczne, a także spójne w odniesieniu do sytuacji, kiedy dotyczą tych samych zdarzeń.

Sąd Rejonowy nie obdarzył walorem prawdziwości zeznań D. R. w zakresie w jakim dotyczyły likwidacji, a w zasadzie braku likwidacji stanowiska powódki. W tej części zeznania świadka stoją w sprzeczności z zebrany materiał dowodowy, w szczególności zeznaniami pozostałych świadków. Z kolei zeznania T. H. (1) Sąd obdarzył wiarą tylko co do zakresu zmian organizacyjnych zachodzących w pozwanej spółce, Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka co do pozostawania powódki w konflikcie z innymi pracownikami, w tym W. L. (1), D. Z.. Ten ostatni sam nawet wskazywał że, ma „ciężki charakter” zaś ostrzejsza wymiana zdań była normalna i mobilizująca dla pracowników. Z kolei W. L. (1) zaprzeczył jakoby pozostawał z powódką w jakimkolwiek konflikcie. Nie znalazły również potwierdzenia fakty,

jakoby powódka negatywnie wyrażała się o zmianach zachodzących w spółce, miała negatywny wpływ na innych pracowników, podważała decyzje przełożonego, zatajała informacje dotyczące klientów. W tej części zeznania świadka stoją w sprzeczności z zebraniem materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami pozostałych świadków, którzy zgodnie zeznali, że E. S. wyrażała jedynie normalne obawy co do zmian zachodzących w spółce i co do przyszłości swojej i swoich współpracowników. Z tych samych względów sąd nie uznał za wiarygodne zeznań przedstawiciela pozwanej A. K. (2), jakoby powódka „zatrzymała umysły” innych pracowników, straszyla ich zwolnieniami, manipulowała danymi i faktami dotyczącymi klientów, tworzyła atmosferę „fermentu i niepokoju wśród innych”. Nie znalazły również żadnego potwierdzenia podejrzenia A. K. (2), że powódka zamieszczała w internecie paszkwile na temat spółki i jej kierownictwa. Godzi się w tym miejscu podkreślić, że materiał dowodowy będący podstawą rozstrzygnięcia sporu sądowego nie może opierać się na subiektywnych przypuszczeniach świadków czy stron albo na domysłach. Musi mieć racjonalne i obiektywne uzasadnienie, którego nie można osiągnąć na podstawie subiektywnych domysłów.

Tym samym zeznania przesłuchanego w charakterze strony pozwanej A. K. (2) Sąd I instancji obdarzył przymiotem prawdomówności jedynie w części, w jakiej korelowały z zeznaniami innych świadków. Nadto zdaniem Sądu Rejonowego zeznania A. K. (2) co do braku likwidacji stanowiska zajmowanego przez powódkę, a jedynie zmiany nazwy tego stanowiska z kierownika na koordynatora stanowiły jedynie przyjętą przez stronę linię obrony, która nie mogła odnieść zamierzonego skutku. Zarówno zawnioskowani świadkowie strony pozwanej tj. D. R. i T. H. (1), jak i jej przedstawiciel próbowali wykazać, że likwidacja stanowiska pracy nie miała miejsca, a doszło jedynie do zmiany nazwy. Niemniej jednak Sąd Rejonowy doszedł do odmiennych poglądów, o czym szerzej poniżej.

Oceniając zeznania powódki E. S. Sąd analizował wskazane przez nią okoliczności w świetle zasad logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, a przede wszystkim w kontekście pozostałego materiału dowodowego. Kontrola logicznej i racjonalnej spójności zeznań powódki w świetle pozostałego materiału dowodowego zobligowała Sąd do podzielenia ich jako wiarygodnych i prawdziwych.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że wniesione powództwo jest zasadne.

W ocenie Sądu uzasadnione jest powództwo w części dotyczącej wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie bowiem z art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis ten ma o tyle wyjątkowy charakter, że ustanawia specyficzny skutek naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Skutkiem tym nie jest względna bezskuteczność wypowiedzenia lecz "przesunięcie" daty ustania stosunku pracy. Do wystąpienia przewidzianych w art. 49 k.p. skutków zastosowania krótszego niż wymagany okres wypowiedzenia nie jest konieczne skuteczne podważenie w odrębnym procesie legalności wypowiedzenia. Uprawnienie przewidziane w art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (tak OSN z dnia 28 lutego 2012 r. I PK 106/2011). Pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 49 k.p. niezależnie od ewentualnego odszkodowania z art. 45 (por. podobnie A. Wypych-Żywicka (w:) Kodeks pracy z komentarzem, red. U. Jackowiak, Gdynia 2004, str. 144). Skoro bowiem pracodawca podwójnie narusza przepisy o wypowiedzeniu, to i jego odpowiedzialność odszkodowawcza powinna być „podwójna”.

Sąd Rejonowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego i uznał, że pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem przepisów o ich wypowiedzaniu oraz zastosowano skrócony okres wypowiedzenia przysługują dwa roszczenia o odszkodowanie oraz o wynagrodzenie. Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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 przy ustalaniu wynagrodzenia za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego (art. 49 Kodeksu pracy), stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1996.62.289).

Okres wypowiedzenia powoda powinien wynosić 3 miesiące, czyli należne jest powodowi wynagrodzenie za okres 3 miesięcy. Wynagrodzenie powódki ustalone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.917 zł. Ostatecznie powódka domagała

się kwoty 11.945,09, albowiem część wynagrodzenia pracodawca już wypłacił tj. za okres pięciu pierwszych dni września, natomiast od 06 września do 15 września powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i zostało jej wypłacone wynagrodzenie chorobowe.

Sąd Rejonowy wskazał, iż spór w niniejszym procesie stanowiła także przyczyna rozwiązania umowy o pracę między stronami oraz jej ocena z punktu widzenia ustawy o zwolnieniach grupowych. Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm. dalej: ustawa, ustawa o zwolnieniach grupowych), przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania stosunków pracy w drodze wypowiedzenia i porozumienia stron z określoną w ustawie liczbą pracowników z przyczyn niedotyczących tych pracowników. Zgodnie zaś z art. 10 tej ustawy niektóre jej przepisy stosuje się również odpowiednio w razie konieczności rozwiązywania stosunków pracy z mniejszą ilością pracowników niż to wskazuje art. 1 ustawy, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika są wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy na mocy wypowiedzenia lub porozumienia stron. Na gruncie tej ustawy przesłankami warunkującymi nabycie prawa do oprawy pieniężnej z art. 8 jest po pierwsze – rozwiązanie stosunku pracy oraz po drugie – wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 roku, II PK 102/11). Prawo do odprawy pieniężnej nie jest związane z wadliwością rozwiązania umowy o pracę, lecz powstaje w przypadku przesłanek określonych w ww. ustawie, a w szczególności zależy od przyczyn zwolnienia pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 roku, II PK 304/04).

Sąd I instancji podkreślił, że w toku niniejszego procesu strona pozwana marginalizowała zmiany organizacyjne w strukturze zatrudnienia wskazując, że nie doszło do likwidacji stanowiska powódki a jedynie do przekształcenia nazwy tego stanowiska. Tymczasem w wyniku reorganizacji działu sanitarnego w 2012 roku doszło jednak do formalnej likwidacji stanowiska pracy powódki. Powódka do 31 sierpnia 2012 roku była kierownikiem działu sanitarnego pełniąc jednocześnie funkcję przedstawiciela handlowego w pozwanej spółce.

Dnia 31 sierpnia 2012 roku z powódką rozwiązano umowę o pracę, bez podania przyczyny uzasadniającej zwolnienie. Powódka odwołała się od tak złożonego jej wypowiedzenia i prawomocnym wyrokiem wydanym w sprawie sygn. akt VII P 1169/12 powództwo zostało uwzględnione zaś na rzecz powódki zasądzono odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego i naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów na czas nieokreślony wypowiedzenia umowy o pracę. Jak wykazano stosunek pracy pomiędzy powódką i pozwaną spółką podlegał przepisom właściwym dla umowy na czas nieokreślony i w związku z tym powinien być zachowany 3 miesięczny okres wypowiedzenia.

Po zwolnieniu powódki jej kompetencje przekazano innym pracownikom.

W świetle powyższych uwag, zdaniem Sądu Rejonowego, zachodzi związek czasowy pomiędzy likwidacją stanowiska pracy a wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, w rzeczywistości, z tego powodu. Sąd też podziela utrwalony w orzecznictwie pogląd, że zadania przypisane do zlikwidowanego stanowiska nadal mogą być realizowane przez pozostałych pracowników (np. na innych stanowiskach pracy) albo nawet przez osobę zatrudnioną w ramach umowy cywilnoprawnej bądź zlecone firmie zewnętrznej. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 269 oraz z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569). Realna likwidacja stanowiska następuje zawsze po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą.

Taka właśnie sytuacja miała miejsce w rozpatrywanej sprawie. Stanowisko pracy, na którym powódka wykonywała przypisane jej czynności po dniu 31 sierpnia 2012 roku faktycznie i formalnie przestało istnieć. Pracodawca nie zatrudnił żadnego innego pracownika, który takie czynności za powoda by wykonywał. Zostały one rozdzielone pomiędzy innych pracowników, w tym zatrudnionych na stanowiskach hierarchicznie niższych niż kierownik danego działu.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że przyczyny zwolnienia w rzeczywistości nie dotyczyły powoda, a leżały po stronie pracodawcy.

Stąd też Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo w zakresie żądania odprawy i zasądził na rzecz powódki kwotę 19.316,12 zł w myśl art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Przepis § 1 art. 482 k.c. ustanawia dopuszczalność żądania odsetek za opóźnienie od zaległych odsetek (zarówno kapitałowych, jak i odsetek za opóźnienie) od chwili wytoczenia o nie powództwa (wyrok SA w Katowicach z dnia 12 lutego 1992 r., I ACr 31/92, OSA 1992, z. 7, poz. 62). Dopuszczalność, o której mowa, jest niezależna od uprzedniego porozumienia się stron w tym przedmiocie (wyrok SN z dnia 13 października 2005 r., IV CK 162/05, LEX nr 186899). Jeżeli strony nie umówiły się inaczej, odsetki od odsetek należy liczyć od dnia wytoczenia powództwa o odsetki (uchwała SN z dnia 18 maja 1994 r., III CZP 70/94, OSNC 1994, nr 11, poz. 220). Wytoczenie powództwa przeciwko dłużnikowi jest wystarczającym ostrzeżeniem dla dłużnika, a równocześnie zabezpieczeniem, że jego zadłużenie nie będzie wzrastało w sposób niekontrolowany. Pozbawienie wierzyciela w takich okolicznościach prawa do odsetek od zaległych odsetek byłoby utrzymywaniem niczym nieuzasadnionej ochrony nad dłużnikiem, który nie wykonując zobowiązania, jest w taki sposób niejako premiowany.

Z kolei art. 481 § 1 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Wobec powyższego o odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na zasadzie z art. 481 k.c. i art. 482 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Zgodnie z treścią art. 477² § 2 k.p.c., Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4917 zł tj. kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu Sąd Rejonowy uzasadnił treścią art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), do których w szczególności zalicza się wynagrodzenie adwokata. Niniejszy proces wygrała powódka. Stąd też jej wniosek o zasądzenie kosztów postępowania należało uwzględnić. Wysokość tych kosztów uzasadnia § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (w brzmieniu obowiązującym na dzień wszczęcia niniejszej sprawy Dz. U. 2002.163.1349).

Wyrok powyższy zaskarżyła pozwana spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w L., zaskarżając w części, tj. w zakresie pkt I, II, III i IV.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 49 k.p. przez nieprawidłowe zastosowanie i wadliwe przyjęcie, że za to samo zdarzenie powodujące naruszenie przepisów prawa pracy powódce należy się podwójne odszkodowanie, w tym wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia, w sytuacji gdy powódka otrzymała w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę odszkodowanie, a ponadto powódka, w okresie za który domaga się wynagrodzenia, pozostawała w stosunku pracy z innym pracodawcą i otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenie, jak również nie pozostawała w gotowości do świadczenia pracy w pozwanej spółce.

2. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dokonaniu przez Sąd I instancji dowolnej i błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, będącej wynikiem braku wszechstronnej analizy zgromadzonych w sprawie dowodów, a w szczególności wadliwej oceny zeznań świadków

T. H. (1), D. R., B. F. oraz zeznań przedstawiciela strony pozwanej A. K. (2), co skutkowało wadliwym uznaniem, że zeznania te w zakresie w jakim wskazują na przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę oraz w zakresie, w jakim wskazują na brak likwidacji stanowiska pracy powódki pozostają niewiarygodne, a co za tym idzie powódce przysługuje odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn zależnych od pracodawcy, w sytuacji gdy zeznania w/w świadków są konsekwentne i spójne z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie, w tym zestawieniem przeciętnego zatrudnienia w pozwanej spółce w latach 2012 - 2013, a prawidłowa ocena w/w dowodów powinna prowadzić do wniosku, że stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane oraz że umowa o pracę została powódce wypowiedziana z przyczyn zależnych od powódki.

- naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. polegające na nie wskazaniu w treści uzasadnienia wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a w szczególności nie wyjaśnienia dlaczego przy ocenie zasadności roszczenia powódki o wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia Sąd I instancji nie uwzględnił okoliczności, że powódka, w okresie za który domaga się wynagrodzenia, pozostawała w stosunku pracy z innym pracodawcą i otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenie, jak również nie pozostawała w gotowości do świadczenia pracy w pozwanej spółce, w sytuacji gdy Sąd zobowiązany był do wyjaśnienia w treści uzasadnienia dlaczego nie uwzględnił twierdzeń strony pozwanej, a nadto poprzez brak szczegółowego wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku.

3. sprzeczność poczynionych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego będącą wynikiem w/w naruszeń przepisów postępowania i wadliwą oceną dowodów, a w szczególności wadliwą oceną zeznań świadków T. H. (1), D. R., B. F. oraz zeznań przedstawiciela strony pozwanej A. K. (2), co doprowadziło Sąd I instancji do wadliwego ustalenia, że stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane oraz że umowa o pracę została rozwiązana z powódką wyłącznie z przyczyn zależnych od pracodawcy, w sytuacji gdy zeznania w/w świadków są konsekwentne, spójne i korelujące z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, a prawidłowe ustalenia Sądu I instancji winny prowadzić do wniosku, że stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane oraz że umowa o pracę została powódce wypowiedziana z przyczyn zależnych od powódki.

Na podstawie art. 368 § i pkt 5 k.p.c. pozwany wnosił o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości;
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za obie instancje;

ewentualnie

3. uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

Sąd Okręgowy w Lublinie zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela w pełni ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie, przyjmując je za własne. W tym wypadku nie zachodzi potrzeba, ich szczegółowego powtarzania. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 kwietnia 2010 r. sygn. akt. II PK 312/09 LEX nr 602700: „Jeżeli sąd II instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia sądu pierwszej instancji, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego orzeczenia. W takiej sytuacji jest wystarczające, by stanowisko to znalazło wyraźne odzwierciedlenie w uzasadnieniu sądu odwoławczego” (podobnie SN w postanowieniu z dnia 22 kwietnia 1997 r. II UKN 61/97 publ. OSNAP 1998 nr 9 poz. 104, SN w wyroku z dnia 12 stycznia 1999 r. I PKN 521/98 publ. OSNAP 2000 nr 4 poz. 142).

Kontrola instancyjna wyroku wykazała, że Sąd Rejonowy trafnie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy i zastosował właściwą podstawę materialno-prawną rozstrzygnięcia oraz dokonał jej prawidłowej wykładni.

Sąd Rejonowy nie naruszył także zasady swobodnej oceny dowodów, wyrażonej w art. 233§1 kpc. Przeciwnie ocena ta jest logiczna i pozbawiona jakichkolwiek sprzeczności. Jak trafnie zauważył Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 14 grudnia 2012 r. I ACa 1203/12 Lex nr 1293088: „Skuteczne postawienie zarzutu dotyczącego popadnięcia w sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału (art. 233 § 1 k.p.c.) wymaga wykazania uchybienia przez sąd zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Otóż to jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest bowiem wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu”.

Zasadnie przyjął Sąd I instancji, że skoro wypowiedzenie umowy o pracę zostało doręczone powódce w dniu 31 sierpnia 2012 r., to umowa o pracę jako bezterminowa powinna ulec rozwiązaniu po upływie 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Skoro zatem pozwany zastosował zbyt krótki okres wypowiedzenia, bo wadliwie uznał, że umowa uległa rozwiązaniu z dniem 15 września 2012 r., to zastosowanie znajduje art. 49 kp.

Stwierdza on jednoznacznie, że w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Tak więc powódce przysługuje wynagrodzenie za okres 3 miesięcy.

Nietrafny jest zarzut apelującego, że art. 49 kp nie ma zastosowania w sprawie niniejszej, gdyż powódka otrzymała odszkodowanie związane z wadliwym wypowiedzeniem stosunku pracy w dniu 31 sierpnia 2012 r. Sąd Rejonowy dokonał właściwej interpretacji zbiegu roszczeń z art. 49 kp, i art. 45 §1 kp. Wbrew zarzutom apelującego Sąd ten zasadnie przyjął, że są to dwie odrębne podstawy prawne, które kreują dwa samodzielne roszczenia – o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (w zależności od wyboru pracownika) oraz o wynagrodzenie z powodu zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Roszczenia oparte o art. 45§ 1 kp wynikają z naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Z kolei roszczenie z art. 49 kp wynika z faktu zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Sama treść ostatnio wymienionego przepisu wskazuje, że wadliwość ta nie jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Są to więc nie tylko odrębne podstawy prawne ale odnoszące się do dwóch różnych faktów. O odmienności tych roszczeń świadczy także termin w jakim mogą być dochodzone przed sądem. Pierwsze może być realizowane w ciągu 7 dni od doręczenia wypowiedzenia (art. 264§1 kp) zaś drugie w ciągu 3 lat od dnia jego wymagalności (art. 291§1 kp).

Sprawa ta została już dostatecznie wyjaśniona w orzecznictwie Sądu Najwyższego, powoływanym szczegółowo przez Sąd I instancji.

Odnosząc się do poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4 czerwca 1992 r. I PZP 63/92, na którą powołuje się pozwany w apelacji, należy wskazać w pierwszej kolejności, że zapadła ona w specyficznym stanie faktycznym i prawnym dotyczącym nauczyciela akademickiego. Przede wszystkim jednak, pogląd wyrażony w tej uchwale, że w razie zbiegu art. 45 i 49 kp przysługuje jedno korzystniejsze roszczenie, należy uznać za odosobniony i nieaktualny. W późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, cytowanym przez Sąd I instancji i przywoływanym powyżej, nigdy nie znalazł on już akceptacji. Sąd Okręgowy także poglądu tego nie podziela.

Odnosząc się do zarzutu, iż Sąd I instancji nie uwzględnił okoliczności, że powódka, w okresie za który domaga się wynagrodzenia pozostawała w stosunku pracy z innym pracodawcą i otrzymała z tego tytułu wynagrodzenie, jako pracownik nie pozostawała w gotowości do świadczenia pracy w pozwanej spółce, należy zarzut ten uznać za chybiony,

Art. 49 kp, jest właśnie wyjątkiem od zasady, wyrażonej w art. 80 kp, że wynagrodzenie przysługuje wyłącznie za pracę wykonaną. Pracownik, któremu pracodawca określił wadliwie okres wypowiedzenia nie ma bowiem wiedzy, że ma stawić do pracy i nie ma możliwości jej wykonywania z winy pracodawcy. Tak było w przypadku powódki, która otrzymała świadectwo pracy z wpisem, że jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 15 września 2012 r.

Trafne w tym zakresie uwagi zawarł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 lipca 2009 r. III PK 20/09 wskazując, że: „Przepis art. 49 KP częściowo powtarza treść art. 32 § 2 KP, według którego rozwiązanie umowy o pracę (za wypowiedzeniem) następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Większe znaczenie ma druga część art. 49 KP przyznająca pracownikowi prawo do wynagrodzenia do końca właściwego okresu wypowiedzenia. Jest to jeden z przepisów - w ujęciu art. 80 KP - przyznających prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Stanowi on samodzielną regulację i nie stosuje się w tej sytuacji art. 81 § 1 KP, przyznającego pracownikowi prawo do wynagrodzenia - w ograniczonej wysokości - za czas, w którym pracownik jest gotów do wykonywania pracy, lecz doznaje przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy”.

Do otrzymania wynagrodzenia nie jest więc wymagane spełnienie dodatkowych warunków np. wykazanie przez pracownika gotowości do świadczenia pracy. Również podjęcie innego zatrudnienia nie powoduje obniżenia wynagrodzenia wynikającego z art. 49 kp.

W dalszej części apelacji skarżący zarzucał sprzeczność poczynionych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło Sąd I instancji do wadliwego ustalenia, że stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane oraz że umowa o pracę została rozwiązana z powódką wyłącznie z przyczyn zależnych od pracodawcy.

Z treści analizowanego zarzutu wynika, jakoby skarżący zarzucał Sądowi Rejonowemu błędne przyjęcie, że likwidacja stanowiska pracy powódki była wyłączną przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn zależnych od pracodawcy.

Należy więc zauważyć, że tego rodzaju formuła w ogóle nie została użyta w obecnie obowiązującej ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r., poz. 192). Jak sam tytuł tego aktu wskazuje, oraz jego poszczególne przepisy – zwłaszcza art. 1 i 8 – ma on zastosowanie do przypadków rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy „z przyczyn niedotyczących pracowników”, co już gramatycznie należy odróżnić od „przyczyn leżących po stronie pracodawcy” (taka formuła była z kolei przewidziana w poprzednio obowiązującej ustawie z 28.12.1989 r., Dz. U. z 2002 r., nr 112, poz. 980 ze zm.). Jakkolwiek więc drugi rodzaj przyczyn może się zawierać w pierwszych, to nie musi podlegać badaniu w konkretnym stanie faktycznym sprawy o roszczenie, oparte na art. 8 obecnie obowiązującej ustawy – w tym sensie, że wystarczy ustalenie negatywne, co do nieistnienia przyczyny (współprzyczyny), istniejącej po stronie pracownika, nie trzeba natomiast ustalić, że wystąpiła przyczyna, istniejąca po stronie pracodawcy.

Przyczyny „niedotyczące pracownika”, o jakich mowa w ustawie istnieją obiektywnie i wywołują skutki prawne niezależnie od woli i zamiaru stron czynności prawnej. Są one elementem obiektywnie istniejącej rzeczywistości i nie kształtuje ich wola stron. Dlatego też Sąd jest uprawniony ustalać rzeczywiste przyczyny rozwiązania stosunku pracy inne niż podane w oświadczeniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2001 r., IPKN 475/00, OSNP 2003 nr 8, póź. 204, z dnia 4 listopada 2010 r., IIPK 109/10).

Pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących. W ocenie Sądu powód temu wymogowi sprostał. Wręczenie powódce w dniu 31 sierpnia 2012 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie zawierało przyczyny uzasadniającej zwolnienie.

Jak ustalił Sąd Rejonowy pozwana spółka podnosiła, że podstawą rozwiązania z powódką stosunku pracy było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę. Powódka źle wypowiadała się o kadrze kierowniczej spółki, wykazywała brak współpracy z bezpośrednim przełożonym - dyrektorem handlowym, ujawniała nieprzeznaczone

do upubliczniania dane dotyczące strony pozwanej, podważała polecenia bezpośredniego przełożonego, wyrażała negatywne opinie o innych pracownikach, których uporczywie nękała (sprzeciw od nakazu zapłaty k. 13 -17 i zeznania przedstawiciela pozwanego k. 163 v- 165). Z kolei dyrektor handlowy spółki (...) wskazywał, że przyczyną zwolnienia powódki było niedostosowanie się do nowych realiów w firmie i skonfliktowanie się z innymi pracownikami m.in. W. L., (...) Z. (zeznania świadka k. 116v-118).

Pozostali zeznający w sprawie współpracownicy oraz sama powódka twierdzili, iż nie znają przyczyny, dla której powódka została zwolniona z pracy (zeznania świadków: D. Z. k. D. R. k. 89v-91, W. L. (1) k.118-119, M. S. k. 1 19 - 120, K. G. k. 160v-161, B. F. k. 161v-163). Jak podkreślił Sąd I instancji także w uzasadnieniu wyroku tut. Sądu z dnia 25 lipca 2013 roku wydanego w sprawie sygn. akt VII P 1169/12 (k. 116 i następnie akt VII P 1169/12), wskazano, że po zwolnieniu powódki z pracy jej stanowisko zostało faktycznie zlikwidowane, zaś pracodawca zaczął zgłaszać zastrzeżenia co do jakości pracy powódki właśnie celem uniknięcia wypłaty odprawy pieniężnej.

Bezpodstawne są zarzuty apelacji dotyczące błędnej i dowolnej oceny dowodów przez Sąd Rejonowy. Apelujący nie wykazał braku logiki w rozumowaniu Sądu, który oparł ustalenia na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału dowodowego. Bezpośredni współpracownicy powódki zaprzeczyli okolicznościom wskazanym przez pozwaną odnośnie skonfliktowania, nękania pracowników, braku dbałości o dobro pracodawcy, braku współpracy z przełożonym czy rozpowszechniania o nich nieprawdziwych informacji. D. Z. wskazywał że, ma „ciężki charakter” zaś ostrzejsza wymiana zdań była normalna i mobilizująca dla pracowników. Z kolei W. L. (1) zaprzeczył jakoby pozostawał z powódką w jakimkolwiek konflikcie. Nie znalazły również potwierdzenia fakty, jakoby powódka negatywnie wyrażała się o zmianach zachodzących w spółce, miała negatywny wpływ na innych pracowników, podważała decyzje przełożonego, zatajała informacje dotyczące klientów. W tej części zeznania świadka pozwanego T. H. (3) stoją w sprzeczności z zebraniem materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami pozostałych świadków, którzy zgodnie zeznali, że E. S. wyrażała jedynie normalne obawy co do zmian zachodzących w spółce i co do przyszłości swojej i swoich współpracowników. Z tych samych względów Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodne zeznań przedstawiciela pozwanej A. K. (2), jakoby powódka „zatrzymała umysły” innych pracowników, straszyla ich zwolnieniami, manipulowała danymi i faktami dotyczącymi klientów, tworzyła atmosferę „fermentu i niepokoju wśród innych”. Nie znalazły również żadnego potwierdzenia podejrzenia A. K. (2), że powódka zamieszczała w internecie paszkwile na temat spółki i jej kierownictwa. Na te okoliczności strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów.

Ustalając, iż umowa o pracę została powódce wypowiedziana z przyczyn niezależnych od powódki, Sąd Rejonowy nadto wskazał, iż w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy – likwidacja stanowiska pracy. Ocena ta jest logiczna i w przekonaniu Sądu Okręgowego znajduje odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Za prawidłowością tych wniosków nie przemawia powoływane w apelacji zestawienie przeciętnego zatrudnienia w pozwanej spółce w latach 2012 – 2013, gdyż wynika z niego, że w spółce zostali wprawdzie zatrudnieni nowi pracownicy, ale na inne niższe, od zajmowanego przez powódkę stanowiska.

Sąd Rejonowy nie negował faktu reorganizacji w pozwanej, ale logicznie wykazał, że w wyniku reorganizacji działu sanitarnego w 2012 r. doszło do formalnej likwidacji stanowiska pracy powódki, a po zwolnieniu jej kompetencje przekazano innym pracownikom.

Tym samym cytowane w apelacji fragmenty zeznań świadków dotyczące sposobu reorganizacji nie podważają rozumowania i ustaleń Sądu Rejonowego. Tym samym zarzuty apelacji na nich oparte stanowią wyłącznie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Apelacja wskazując, iż stanowisko kierownika działu sanitarnego i koordynatora tego działu są tożsame nie zauważa, iż stanowisko koordynatora zostało dopiero obsadzone w marcu 2015 r. a więc ponad dwa lata po zwolnieniu powódki.

Mając powyższe na uwadze, apelację pozwanego jako bezzasadną, Sąd Okręgowy oddalił na podstawie art. 385 kpc.

Zgodnie z art. 350 § 3 k.p.c. w związku z art. 351 k.p.c. Sąd Okręgowy sprostował oczywistą niedokładność w punkcie I i II wyroku w ten sposób, że po słowach „od dnia 30 czerwca 2015 r.”, wpisał „do 31 grudnia 2015 r., od dnia 1 stycznia 2016 r. ustalone odsetki za opóźnienie”.

Poniesione przez powódkę koszty w postępowaniu apelacyjnym sprowadzają się do kosztów zastępstwa procesowego, obejmującego wynagrodzenie rady prawnej według norm przepisanych.

Orzeczenie o kosztach uzasadnia treść przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.c. oraz § 2 pkt. 5 w związku z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) z uwagi na nakład pracy pełnomocnika i stopień złożoności sprawy.

Danuta Dadej-Więsyk Ewa Gulska Irena Grymuza