

Sygn. akt XXI Pa 722/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lutego 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Bogumił Patulski SO Monika Sawa (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Monika Sarzyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 lutego 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa T. K.

przeciwko Wojewódzkiemu Funduszowi Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 25 maja 2016 roku sygn. akt VII P 733/14

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądza od T. K. na rzecz Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w W. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
- oddala apelację w pozostałym zakresie,
- zasądza od T. K. na rzecz Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w W. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Monika Sawa Grzegorz Kochan Bogumił Patulski

Sygn. akt XXI Pa 722/16

## UZASADNIENIE

Powód T. K. pozwem skierowanym przeciwko Wojewódzkiemu Funduszowi Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w W. wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 48.022,41 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podniósł, że przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę tj. likwidacja samodzielnej sekcji, w której był zatrudniony oraz likwidacja stanowiska pracy spowodowana reorganizacją struktury organizacyjnej Biura WFOŚiGW

w W. jest bezzasadna z uwagi na niezastosowanie przez pozwanego kryteriów doboru pracowników do zwolnienia oraz nienawiązanie do tych kryteriów przy wskazaniu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazał, że pracodawca z uwagi na doświadczenie zawodowe powoda, kwalifikacje, wykształcenie i dotychczasowe osiągnięcia zobowiązany był do zastosowania kryterium doboru do zwolnienia nie tylko wobec pracowników likwidowanej sekcji, ale także wobec wszystkich pracowników pozwanego posiadających podobny zakres obowiązków i porównywalne kwalifikacje. Podniósł ponadto, że bezprawność wypowiedzenia polegała na naruszeniu określonego w art. 18<sup>(3)</sup> k.p. nakazu równego traktowania pracowników w zakresie rozwiązywania stosunku pracy. Podkreślił, że jako jedyna osoba w stuosobowej strukturze WFOŚiGW otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w wyniku zmian wprowadzonych Regulaminem Organizacyjnym z dnia 19 września 2013 r. Podał przy tym, że wobec innych osób, których stanowiska zostały zlikwidowane pracodawca złożył wypowiedzenia zmieniające. Wskazał także, że nie bez znaczenia pozostaje fakt, że pozostawał w zarządzie związku zawodowego, który reprezentował pracowników nierzadko w trudnych rozmowach z pracodawcą, przez co doszło do odrodzenia konfliktu między nim a wiceprezesem WFOŚiGW. Wskazał nadto, że pozorność wypowiedzenia została wyrażona także w stanowisku Związku Zawodowego Pracowników WFOŚiGW z dnia 16 września 2013 r. Uściślił, że na żadaną przez niego kwotę składa się kwota 33.022,41 zł jako równowartość wynagrodzenia za okres 3 miesięcy na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47<sup>(1)</sup> k.p., a także kwota 15.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zakresie rozwiązania stosunku pracy.

Pozwany Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że jedynym powodem wypowiedzenia umowy o pracę T. K. była likwidacja stanowiska pracy. Podał, że stanowiska osób, którym zaproponowano wypowiedzenia zmieniające nie uległy likwidacji a jedynie zamianie w ramach zmian organizacyjnych, z samodzielnych sekcji z kierownikami, na wieloosobowe stanowiska pracy. Wskazał, że w związku z powyższym powód znalazł się w odmiennej od w/w osób sytuacji, gdyż pracodawca nie zmienił jego usytuowania w ramach reorganizacji a zlikwidował jego dotychczasowe stanowisko. Podkreślił nadto, że fakt nierównego traktowania powoda nie miał miejsca, w związku z czym żądanie pozwu jest całkowicie bezzasadne i jako takie powinno być w całości oddalone.

W piśmie z dnia 12 grudnia 2014 r. pełnomocnik powoda podniósł, że w sekcji w której pracował powód zatrudniona była również inna osoba, która znalazła zatrudnienie w nowo stworzonym wydziale. Wskazał nadto, że powód dysponował odpowiednimi kwalifikacjami oraz posiadał doświadczenie pozwalające na zatrudnienie go w innej sekcji niż dotychczas.

Wyrokiem z dnia 25 maja 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że T. K. zatrudniony był w Wojewódzkim Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w W. od dnia 2 sierpnia 1993 r. na czas określony, a następnie na podstawie umowy z dnia 1 lipca 1994 r. na czas nieokreślony, z ostatnim wynagrodzeniem miesięcznym (...) zł brutto.

W okresie zatrudnienia T. K. wykonywał pracę kolejno na stanowisku: inspektora, specjalisty, głównego specjalisty, kierownika zespołu (...), p.o. kierownika Sekcji, a następnie, z dniem 1 kwietnia 2013 r. na stanowisku kierownika Sekcji ds. (...).

W latach 2008-2009 powód otrzymał nagrody pieniężne za szczególne zaangażowanie w pracę. Nagrody roczne na przestrzeni lat 2008-2012 były przyznawane zdecydowanej większości zatrudnionych pracowników.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Biura WFOŚiGW z dnia 19 marca 2013 roku realizację zadań Funduszu pełniły: 1) wydziały: Wydział Organizacyjny, Wydział Administracyjny, Wydział Finansowo-Księgowy; 2) wydziały merytoryczne: Wydział Ochrony Wód i Gospodarki Wodnej, Wydział Ochrony Ziemi i Powietrza, Wydział Edukacji Ekologicznej i Ochrony Przyrody, Wydział Funduszy Pomocowych; 3) wydziały zamiejscowe; 4) sekcje wewnętrzne

wydziałów; 5) wieloosobowe stanowiska pracy wewnątrz wydziałów; 6) samodzielne sekcje: Samodzielna sekcja ds. kontroli, Samodzielna sekcja ds. odnawialnych źródeł energii, Samodzielna sekcja ds. monitoringu i nadzwyczajnych zagrożeń środowiska oraz nadzoru nad dofinansowaniem zadań państwowych jednostek budżetowych, Sekcja ds. umów, Samodzielna sekcja ds. zabezpieczeń i analiz ekonomicznych, Samodzielna sekcja ds. pracowniczych, Sekcja ds. obsługi prawnej (Regulamin Organizacyjny Biura WFOŚiGW, k. 21-22).

Zakresy czynności kierowników poszczególnych sekcji były odmienne w zakresie zagadnień, którymi się zajmowali.

Drugą osobą zatrudnioną obok powoda w Samodzielnej sekcji ds. (...) była I. S., zatrudniona w w/w sekcji na stanowisku głównego specjalisty.

Zakres obowiązków I. S. oraz jej bezpośredniego przełożonego - T. K., różnił się z uwagi na zajmowane przez powoda stanowisko kierownicze. Do obowiązków I. S. i T. K. należało m.in.: analiza i rozpatrywanie wniosków o dofinansowanie, korespondencja z wnioskodawcami, rozliczanie umów zawartych z beneficjentami, tworzenie list zadań na przyszły rok oraz programów i konkursów, przy czym powód, jako kierownik sekcji, pełnił dodatkowe obowiązki tj. dofinansowanie jednostek budżetowych, prezentowanie wniosków podczas zebrań zarządu, określanie założeń programów i konkursów. Na T. K. spoczywała także odpowiedzialność za sprawozdawczość i ogólne funkcjonowanie sekcji oraz koordynowanie i monitorowanie pracy podległych mu pracowników.

Z dniem 14 maja 2013 r. prezesem zarządu WFOŚiGW w W. został A. D., w którego kompetencji należało: koordynacja pracy wszystkich komórek organizacyjnych, dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy, wydawanie zarządzeń.

Wystąpienia pokontrolne z dnia 30 lipca 2013 r. oraz z dnia 5 września 2013 r., przeprowadzone w poszczególnych komórkach organizacyjnych Funduszu, nie wykazały nieprawidłowości w funkcjonowaniu sekcji ds. (...). Zastrzeżenia pokontrolne odnosiły się do innych komórek organizacyjnych funkcjonujących u pozwanego, w tym do Wydziału (...)

Powód pełnił funkcje w zarządzie Związku Zawodowego Pracowników w 2012/2013 roku. W powyższym okresie prezes zarządu A. D. nie miał kontaktu z powodem jako przedstawicielem organizacji związkowych.

Pismem z dnia 11 września 2013 r. prezes zarządu WFOŚiGW A. D. poinformował Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Funduszu o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W tym samym piśmie zwrócił się także o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z I. S., która pełniła w w/w zarządzie funkcję wiceprezesa. Jako przyczyny uzasadniające dokonanie wypowiedzeń w/w pracownikom wskazał likwidację samodzielnej sekcji, w której byli zatrudnieni oraz likwidację stanowisk pracy spowodowaną reorganizacją Biura WFOŚiGW w W..

Pismem z dnia 16 września 2013 r. Związek Zawodowy Pracowników Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w W. negatywnie zaopiniował wypowiedzenie umowy o pracę powodowi T. K..

W związku z potrzebą reorganizacji struktury organizacyjnej Biura WFOŚiGW oraz redukcji kosztów, uległy likwidacji poszczególne komórki organizacyjne Funduszu. Do realizacji zadań Biura powołano: wydziały, wydziały zamiejscowe, wieloosobowe stanowiska pracy, jednoosobowe stanowiska pracy.

Najmniejsza, dwuosobowa sekcja ds. (...) nie znalazła odpowiednika w nowo powstałej strukturze. Jej zadania przejął w całości Wydział (...), z którego początkowo została wydzielona. Pozostałe sekcje znalazły odzwierciedlenie jako wieloosobowe stanowiska, merytorycznie wydzielone bez kierowników, podlegające bezpośrednio dyrektorom wydziałów. Kierownikom tych sekcji wręczono porozumienia zmieniające.

W trakcie trwania powyższej reorganizacji powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Po zakończeniu okresu zwolnienia lekarskiego, decyzją prezesa zarządu A. D., powód T. K. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 28 maja 2014 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2014 r. Jako przyczynę wskazano likwidację samodzielnej sekcji, w której zatrudniony był powód oraz

likwidację stanowiska pracy, spowodowaną reorganizacją struktury organizacyjnej Biura Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w W..

W związku z reorganizacją struktury organizacyjnej Biura uległ rozwiązaniu Wydział (...). W związku z powyższym uległo także rozwiązaniu stanowisko pracy M. S., pełniącego w nim funkcję dyrektora. Z w/w pracownikiem rozwiązano stosunek pracy na mocy porozumienia stron.

Z uwagi na niewyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę I. S. przez Związek Zawodowy Pracowników WFOŚiGW, objęła ona stanowisko głównego specjalisty w Wydziale (...).

Wynagrodzenie miesięczne brutto T. K. liczone jak do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wyniosło (...) zł.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustaleń dokonał w oparciu o dokumenty, znajdujące się w aktach niniejszej sprawy, w tym w aktach osobowych powoda, a także w oparciu o zeznania świadków i stron postępowania.

Dokumenty przedłożone wzajemnie przez strony niniejszego postępowania stanowią materiał dowodowy obiektywny oraz w pełni wiarygodny, a ich autentyczność i treść nie były kwestionowane przez żadną ze stron, zatem Sąd uznał je za w pełni wartościowy materiał dowodowy.

Odnosząc się do zeznań świadków: M. S., I. S. oraz B. B. wskazał, że uznał je za wiarygodne, albowiem co do zasady znajdują potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd I instancji nie znalazł podstaw aby kwestionować także prawdziwość zeznań powoda T. K. oraz pozwanego A. D., gdyż ich zeznania były formułowane w sposób spontaniczny, jednoznaczny i co do zasady były spójne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało oddaleniu.

Na wstępie podniósł, że w niniejszej sprawie należało dokonać analizy zasadności roszczenia powoda na podstawie art. 45 § 1 k.p. oraz roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania i wskazał, że zgodnie z treścią art. 32 § 1 pkt 3 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.).

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85 przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi być konkretna, aktualna i prawdziwa.

Stosownie zaś do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pozwanego pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 28 maja 2014 r. spełniała te warunki. W szczególności jest przyczyną prawdziwą (rzeczywistą).

Sąd I instancji ocenił, że likwidacja sekcji ds. (...) była faktyczna, gdyż nie znalazła odpowiednika w nowo powstałej strukturze. Ponadto, na miejsce powoda nie został zatrudniony nowy pracownik o czym świadczy rozdzielenie jego zadań pomiędzy innych pracowników. Sekcja w której pracował powód, a także jego stanowisko pracy nie istnieje, a więc zostało zlikwidowane. Sąd podkreślił, że warunkiem likwidacji stanowiska nie jest zaprzestanie wykonywania określonych zadań przez pracodawcę, lecz inne ich rozlokowanie, co stanowi decyzję organizacyjną pracodawcy.

Sąd podzielił pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 2014 r. I PK 271/13 że „kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do

autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu.” Tożsame stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 listopada 2006 r. II PK 81/06 „likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi stanowisko to zajmującemu umowy o pracę bez potrzeby uprzedniego dokonywania przez pracodawcę oceny i porównania z innymi pracownikami w celu wytypowania do zwolnienia”.

Sąd podkreślił, że kwestia wyboru stanowiska do likwidacji jest więc autonomiczną decyzją organizacyjną pracodawcy i może być poddana kontroli Sądu jedynie w kontekście naruszenia zasad współżycia społecznego lub dyskryminacji konkretnego pracownika.

Zdaniem Sądu, w niniejszej sprawie, taka sytuacja nie miała miejsca. Decyzja o likwidacji sekcji ds. (...), a także związana z tym likwidacja stanowiska Kierownika w/w komórki organizacyjnej wynikała z usprawiedliwionego interesu pracodawcy jakim była reorganizacja struktury organizacyjnej Biura WFOŚiGW oraz redukcja kosztów.

Mając na względzie powyższe, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że pozwana spółka, w sytuacji likwidacji samodzielnej sekcji, w której zatrudniony był powód oraz likwidacji stanowiska pracy, spowodowanej reorganizacją struktury organizacyjnej, nie miała obowiązku stosowania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Sama likwidacja wskazanej komórki organizacyjnej oraz stanowiska kierownika sekcji ds. (...) rzeczywiście nastąpiła. Kreowało to po stronie pozwanego pracodawcy uprawnienie do wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd podniósł również, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Sąd uznał, że w okolicznościach niniejszej sprawy, nie było potrzeby aby porównywać powoda z I. S., pracującą razem z powodem w jednej sekcji, gdyż ich stanowiska były rodzajowo różne. Sąd miał na uwadze także fakt, że przy zastosowaniu kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, zajmujących kierownicze stanowiska w ramach jednego zakładu pracy, kluczowym kryterium oceny powinno być to, czy kierownicy mogą zastępować się na swoich stanowiskach bez potrzeby zdobywania dodatkowej wiedzy i umiejętności. W ocenie Sądu jak zaś wynikało z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie zakresy czynności kierowników poszczególnych sekcji były odmienne.

Sąd Rejonowy, mając na uwadze powyższe ustalenia, uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę jak też nie było nieuzasadnione, w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.c.

W dalszej kolejności Sąd dokonał analizy zasadności roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania i wskazał, że zgodnie z treścią art. 18<sup>3a</sup> k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także: działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

Sąd wskazał, że w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC) utrwalona jest wykładnia, że różnica traktowania jest dyskryminacją, jeśli nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, a więc nie realizuje uprawnionego celu oraz nie istnieje rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem (orzeczenia ETPC z 21.1.1997 r., skarga Nr 20060/92, w sprawie Van Raalte przeciwko Holandii, RJD 1997-1 - patrz: M.A. Nowicki: Europejski Trybunał Praw Człowieka - orzecznictwo, tom 2, Prawo do życia i inne prawa, Kraków 2002, s. 1487; z 27.3.1998 r. w sprawie Petrovic przeciwko Austrii, skarga Nr 20458/92, RJD 1998-II - patrz: M.A. Nowicki: tamże, s. 1490; z 18.2.1999 r. w sprawie Larkos przeciwko Cypru, skarga Nr 29515/95; z 6.4.2000 r., w sprawie Thlimmenos

przeciwko Grecji, skarga Nr 34369/97, - patrz: MA. Nowicki: Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka - cz. VI, Palestra Nr 9-10/2000, s. 99).

Sąd zwrócił także, że w wyroku z dnia 12 września 2006 r. (I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy), Sąd Najwyższy przyjął konstrukcję szerokiego objęcia ochroną prawną pracowników w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd Najwyższy odwołał się w tym zakresie do bogatego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego odnoszącego się do zasady równości. Przytoczył za Trybunałem, że: "wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu mają być traktowane równo tzn. według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących jak i faworyzujących. (...) Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych, według Trybunału Konstytucyjnego, muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Argumenty te muszą mieć, po pierwsze, charakter relewantny, a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz służyć realizacji tego celu i treści; innymi słowy, wprowadzone zróżnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony; nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium". Nadto winny być one proporcjonalne i pozostawać w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

Sąd odwołał się również do wyroku z dnia 16 listopada 2001 r., (I PKN 696/00, OSNP 2003/20/486), gdzie Sąd Najwyższy opierając się na podobnych rozważaniach doszedł do wniosku, że o naruszeniu zasady równego traktowania można mówić wówczas, gdy przepis prawa w sposób nieusprawiedliwiony (nieracjonalny) różnicuje sytuację prawną podmiotów posiadających te same cechy istotne relewantne. Nie narusza więc zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną.

Sąd Rejonowy podzielił również pogląd zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r. (I PKN 246/97, OSNAPiUS 98.12.360), w którym wyrażono pogląd, że dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium tj. bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej.

Sąd podniósł również, że przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18<sup>3b</sup> § 1 polega na obowiązku pracownika przedstawienia faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika.

Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego podniósł, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961, sygn.akt III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160).

Przenosząc powyższe uwagi na kanwę niniejszej sprawy Sąd Rejonowy uznał, że strona powodowa nie wykazała, że była nierówno traktowana przez pracodawcę, a argumenty, które zostały przez powoda przedstawione, w żaden sposób nie uprawniały przyjęcia domniemania istnienia dyskryminacji. Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium, a powód, pomimo spoczywającego na nim w tym zakresie ciężaru dowodu, nie wykazał, że pracodawca w sposób niekorzystny dla niego, w porównaniu z innymi pracownikami, różnicował jego sytuację.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej, jako wygrywającej proces, zwrot kosztów zastępstwa prawnego odpowiadający wynagrodzeniu jednego pełnomocnika. Na kwotę zasądzoną na rzecz pozwanego składają się kwoty: kwota 1.800 zł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 poz. 490) wyliczona w oparciu o wartość przedmiotu sporu dla roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania (15.000 zł) oraz kwota 60 zł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 powołanego wyżej Rozporządzenia w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając go w całości oraz wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie:

- 1) prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez błędne rozważenie kwestii zastosowania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia jedynie wobec powoda i pracującej z nim w jednej sekcji I. S., podczas gdy kryteria te winny mieć zastosowanie również przynajmniej do pracowników Wydziału (...), w szczególności do jej kierownika,
- 2) przepisu prawa procesowego mającego wpływ na treść orzeczenia, tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, że strona powodowa nie wykazała, że była nierówno traktowana przez pracodawcę w sytuacji, gdy Sąd prawidłowo ustalił, że w przypadku innych pracowników piastujących hierarchicznie podobne stanowiska do powoda pracodawca zawierał porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy bądź składał im wypowiedzenia zmieniające, a powód jako jedyny został zwolniony w trybie art. 32 k.p. bezpośrednio po powrocie ze zwolnienia lekarskiego.

W uzasadnieniu apelujący podniósł, że prawidłowa weryfikacja możliwości zastosowania przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia winna obligować Sąd do porównania kompetencji i sytuacji socjalnej powoda z pracownikami zatrudnionym w Wydziale (...), w szczególności z sytuacją i kompetencjami kierownika tegoż Wydziału. Skoro bowiem to Wydział (...) przejął w całości zadania zlikwidowanej sekcji, istniała konieczność ustalenia, czy zwolnienia nie mogły objąć pracowników tego wydziału, tym bardziej, że sekcja kierowana przez powoda została z niego wydzielona. Ponadto wskazał, że stosowane w orzecznictwie pojęcie „pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r. sygn.akt. I PK 172/13) nie oznacza pracowników o identycznym zakresie obowiązków.

Podniósł również, że w odniesieniu do powoda, posiadającego wieloletnie doświadczenie zawodowe. Zaniechanie pozwanego w postaci niezastosowania kryteriów doboru przynajmniej w odniesieniu do pracowników Wydziału (...) przesądza o bezprawności i bezzasadności wypowiedzenia. Ponadto podniósł, że pomimo prawidłowych ustaleń Sądu, że „pozostałe sekcje znalazły odzwierciedlenie jako wieloosobowe stanowiska merytorycznie wydzielone bez kierowników, polegające bezpośrednio dyrektorom wydziałów i że „z niektórymi pracownikami rozwiązano stosunek pracy na mocy porozumienia stron”, Sąd Rejonowy nieprawidłowo uznał, że strona powodowa nie wykazała, że była nierówno traktowana przez pracodawcę.

W ocenie apelującego z uwagi na to, że powód został zwolniony bez możliwości skorzystania z dobrodziejstwa wypowiedzenia zmieniającego i pracodawca nie zaproponował mu zawarcia porozumienia, wnioski Sądu Rejonowego

jest sprzeczny z prawidłowo ustalonym stanem faktycznym. W ocenie apelującego Sąd w żaden sposób nie uzasadnił, z czego jeszcze miałyby wynikać konieczność udowodnienia przez stronę powodową nierównego traktowania przez pracodawcę w sytuacji, gdy sam ustalił, że takie nierówne traktowanie miało miejsce. Zdaniem skarżącego takie rozwiązanie zaproponowano by również powodowi, gdyby nie okoliczność, że na skutek wypadku drogowego przebywał na wielomiesięcznym zwolnieniu lekarskim.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy, XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja nie zawierała argumentów, pozwalających na uwzględnienie jej wniosków w zakresie zmiany wyroku w zakresie pkt. 1. Wyrok sądu I instancji podlegał zmianie jedynie w zakresie pkt. 2 dotyczącego zasądzonych od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji uznał, że podstawę zasądzonych kosztów zastępstwa procesowego stanowi również § 11 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (t.j. Dz.U. z 2013 poz. 490). Podstawę obliczenia opłaty z tytułu zastępstwa procesowego strony w sprawie o odszkodowanie dochodzonego na podstawie art. 45 § 1 k.p. oraz na podstawie art. 18<sup>3a</sup> w zw. z art. 18<sup>3d</sup> powinna w niniejszej sprawie stanowić wyłącznie stawka minimalna określona w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (t.j. Dz.U z 2013 poz. 490) gdyż powód de facto roszczenie z tytułu dyskryminacji wiązał z roszczeniem o odszkodowanie.

W pozostałym zakresie wyrok Sądu pierwszej instancji należy uznać za prawidłowy, stanowiący wynik prawidłowej analizy materiału dowodowego oraz właściwej wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego mających zastosowanie w sprawie. Sąd odwoławczy w całości podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji przyjmując je za podstawę swojego rozstrzygnięcia. Jednocześnie Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach niniejszej sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki zaskarżenia mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy ma na uwadze z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. jest nieuzasadniony. Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie prawidłowo ocenił, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była rzeczywista, konkretna i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Przypomnieć należy, że w swoim oświadczeniu pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia wskazał likwidację samodzielnej sekcji, w której powód był zatrudniony oraz likwidację stanowiska pracy, spowodowaną reorganizacją struktury organizacyjnej Biura Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w W.. Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu I instancji, że likwidacja sekcji ds. (...) była faktyczna. Świadczy o tym fakt, że zadania sekcji po jej likwidacji przejął w całości Wydział (...), na miejsce powoda nie został zatrudniony nowy pracownik a jego zadania zostały rozdzielone pomiędzy innych pracowników. Powyższe okoliczności wprost wynikają z uchwały zarządu nr (...) o likwidacji, porównania schematów organizacyjnych przed i po likwidacji oraz zeznań świadka I. S., pozwanego. Powód powyższych faktów nie kwestionował, stał jednakże na stanowisku, że pracodawca winien wskazać kryteria doboru powoda do zwolnienia.

Podkreślenia wymaga, że nie budzi żadnych wątpliwości, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Sąd Okręgowy podziela nadto pogląd Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r. (sygn. akt.I PK 41/13 OSNAPiUS 2014/8/116), że pracodawca ma prawo zmniejszenia liczby pracowników w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów przez likwidację stanowiska i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań. Rozdzielenie zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska pracy między pracowników



pozostałych w zatrudnieniu po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (art. 45 § 1 k.p.). Ponadto Sąd odwoławczy akceptuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r. (I PK 93/10, Legalis nr 414124), że likwidacja konkretnego (jedyne 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, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje zaś wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na kanwę niniejszej sprawy podnieść należy, że Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie prawidłowo ocenił, że stanowiska powoda i I. S. zatrudnionych w tej samej likwidowanej sekcji były rodzajowo różne. W ocenie Sądu Okręgowego brak było również podstaw do stosowania kryteriów doboru do zwolnienia w odniesieniu do szeregowych pracowników Wydziału (...) i Ochrony (...), czy dyrektora tego wydziału (stanowiska innego rodzaju). Wydział ten bezspornie znajdował się poprzedniej i obecnej strukturze pozwanego, nie był reorganizowany, na jego czele stał dyrektor z szerszym zakresem kompetencji niż kierownik sekcji. Brak było również podstaw aby porównywać powoda do kierowników poszczególnych likwidowanych sekcji, gdyż zakresy czynności tych osób były różne a odmiennosc wynikała z różnych zagadnień merytorycznych jakimi zajmowała się dana sekcja. Likwidowane sekcje znalazły odzwierciedlenie w nowej strukturze organizacyjnej jako wieloosobowe stanowiska merytorycznie wydzielone bez kierowników, podlegające bezpośrednio dyrektorom wydziałów. Podnoszone przez powoda przed Sądem I instancji argumenty, że jego doświadczenie i przygotowanie merytoryczne pozwalały na zatrudnienie go w Wydziale (...) w wieloosobowym stanowisku ds. umów lub wieloosobowym stanowisku ds. kontroli, czy też Wydziale (...) są bez znaczenia w świetle ugruntowanego w orzecznictwie poglądu, że zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez zakład pracy innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje zakład pracy, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu. Nie istnieje zasada, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r. III PK 112/05, Legalis numer 178448).

Wskazać należy, że to na pracodawcy ciążyło wykazanie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, a na pracowniku wykazanie braku zasadności dokonanego wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 1970 r., sygn. akt III PRN 91/70, LEX nr 14095). W ocenie Sądu Okręgowego pozwany sprostował ciężarowi dowodu w przedmiotowej sprawie. Powód zaś nie dowiódł słuszności swego stanowiska. Powód podnosił, że przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę były „animozje personalne”, konflikt pomiędzy powodem a wiceprezesem pozwanego M. K..

W konsekwencji Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, jak też nie było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.c.

Zarzut naruszenia art.233 § 1 k.p.c. jest nieuzasadniony. Podnosząc powyższy zarzut powód wskazał, że przy prawidłowych ustaleniach faktycznych Sąd błędnie uznał, że powód nie wykazał, że był nierówno traktowany przez pracodawcę. Powód zwrócił uwagę, że powód został zwolniony bez możliwości skorzystania z dobrodziejstwa wypowiedzenia zmieniającego, pracodawca nie zaproponował mu zawarcia porozumienia. W ocenie powoda takie rozwiązanie zaproponowano by również powodowi, gdyby nie okoliczność, że na skutek wypadku drogowego przebywał na wielomiesięcznym zwolnieniu lekarskim.

W świetle art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie zaś z § 2 cytowanego

przepisu równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Natomiast z art. 18<sup>3d</sup> k.p. wynika, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem „w szczególności” - wymienia je przykładowo. Przykładowe wyliczenie kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 347).

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie, Sąd I Instancji zasadnie uznał, że powód nie przytoczył takich okoliczności faktycznych, które uzasadniałyby stwierdzenie, że strona pozwana stosowała wobec niego niedozwolone kryteria o których mowa w art. 18<sup>3a</sup> §1 k.p. W niniejszej sprawie profesjonalny pełnomocnik powoda nie wskazał wprost kryterium o charakterze dyskryminacyjnym. Sąd w toku postępowania również nie znalazł żadnego kryterium dyskryminacyjnego, które wskazywałoby na uzasadnienie żądania powoda odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> k.p. jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z określonych przyczyn i nie jest wystarczające wskazanie na „podłoże dyskryminacyjne” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 r., I PK 72/10, OSNP 2012, nr 1-2, poz. 4).

Gdyby jednak rozważyć różnice w sytuacji powoda w zakresie przez niego wskazanym w apelacji w stosunku do innych pracowników, to po raz kolejny podnieść należy, że sytuacja powoda i pracowników do których powód się porównuje nie była taka sama. Jak już wyżej wskazano stanowisko pracy powoda zostało faktycznie zlikwidowane w wyniku dokonanej reorganizacji a obowiązki powoda zostały rozdzielone na innych pracowników. Sekcja ds. monitoringu i nadzwyczajnych zagrożeń środowiska oraz nadzoru nad dofinansowaniem zadań państwowych jednostek budżetowych nie znalazła odpowiednika w nowo powstałej strukturze w przeciwieństwie do pozostałych sekcji, które znalazły odzwierciedlenie jako wieloosobowe stanowiska, merytorycznie wydzielone bez kierowników, podlegające bezpośrednio dyrektorom wydziałów. Z tego względu kierownikom tych sekcji wręczono porozumienia zmieniające. Jednocześnie jak już wskazano powyżej pracodawca nie miał obowiązku stosowania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Zakresy czynności kierowników poszczególnych sekcji były odmienne w zakresie zagadnień, którymi się zajmowali, zatem ich stanowiska nie były jednakowe. Brak było również podstaw aby porównywać powoda z pracownikiem I. S. pracującą z powodem w jednej sekcji, gdyż ich stanowiska były rodzajowo różne. Z przyczyn o których była już mowa we wcześniejszej części uzasadnienia brak było również podstaw do stosowania kryteriów doboru do zwolnienia w odniesieniu do szeregowych pracowników Wydziału Edukacji (...), czy dyrektora tego wydziału (stanowiska innego rodzaju). Twierdzenia powoda w apelacji, że gdyby nie okoliczność, że przebywał na wielomiesięcznym zwolnieniu lekarskim pracodawca nie rozwiązałaby z nim umowy o pracę nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym.

Jeszcze raz podkreślić należy, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie z nim umowy o pracę. Z kolei to co jest zgodne z prawem nie może być uznane za bezprawne kryterium dyskryminujące.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pozostałym zaś zakresie na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika pozwanego. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).