

***Sygn. akt VI P 361/19***

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 sierpnia 2020 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący sędzia Marta Kiszowara

Ławnicy: Halina Karpieszuk

Mariusz Stępień

Protokolant: Urszula Ewa Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 27 sierpnia 2020 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa H. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powódki H. K. kwotę 13 545 zł. (trzydzieści tysięcy pięćset czterdzieści pięć złotych) brutto tytułem odszkodowania.

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 540 zł. (pięćset czterdzieści złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

III. Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej 4515 zł. (cztery tysiące pięćset piętnaście złotych).

***Sygn. akt: VI P 361/19***

## UZASADNIENIE

Powódka H. K. pozwem skierowanym do tutejszego Sądu przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W., po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska na rozprawach w dniach 13 sierpnia 2020 roku i 27 sierpnia 2020 roku wniosła o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz odszkodowania z tytułu niezasadnego dokonania wypowiedzenia zmieniającego w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Ponadto wnosila o zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego, przy czym według stawki wyższej niż minimalna, ponieważ uzasadnia to niezbędny nakład pracy pełnomocnika, a także charakter sprawy i wkład pracy tegoż pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia, a według stawki minimalnej przewidzianej właściwymi przepisami tylko wówczas gdy nie zaistnieją przesłanki zastosowania stawek wyższych. W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 16 września 2019 roku pracodawca wręczył jej najpierw porozumienie zmieniające, a gdy odmówiła jego podpisania - wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, w którym to pozwany dokonał zmiany stanowiska pracy powódki z Kierownika Działu Centrum Obsługi Klienta na zastępcę tegoż kierownika. Powyższe uzasadnił jedynie rzekomą zmianą struktury organizacyjnej Spółki. Według H. K. żadna zmiana, a w szczególności w jej dziale, nie została jednak dokonana, a przynajmniej ona nie dostała

jakiegokolwiek informacji w tym zakresie. Powódka nie rozumie również dlaczego pozwany dokonał jej degradacji skoro nigdy nie popełniła żadnego przewinienia dyscyplinarnego, od dłuższego czasu zajmuje stanowisko kierownika i swą pracę wykonuje w sposób sumienny i należyty o czym świadczą chociażby przyznawane jej premie ( k. 3 – 6).

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniósł, że wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę w dotychczasowej treści wynikało ze zmian w strukturze organizacyjnej pozwanej Spółki – dodania do działu Centrum Obsługi Klienta także zadań z zakresu obsługi informatycznej pracowników Spółki. Całym działem miała kierować osoba mająca kompetencje zarówno w zakresie obsługi klientów, jak i obsługi informatycznej. W związku z tym, że powódka nie dysponuje kompetencjami z zakresu IT, to postanowiono o powierzeniu jej funkcji Zastępcy Kierownika działu odpowiedzialnego za dotychczasowe zadania Centrum Obsługi Klienta. Działanie to jednak w żadnej mierze nie zmierzało do zdegradowania powódki. Pozostawiono jej ten sam zakres zadań oraz to samo wynagrodzenie. Pozwany zaprzeczył również, aby powódka nie miała wiedzy na temat planowanych zmian bowiem już w pierwszej połowie stycznia 2019 roku odbyła się rozmowa dotycząca rozszerzenia zadań jej działu. Ostateczne decyzja została podjęta w kwietniu 2019 roku kiedy to powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i dlatego decyzję tę przekazano jej dopiero we wrześniu 2019 roku ( k. 32 – 36).

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

Bezspornym w sprawie jest to, że H. K. była zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W., której następcą prawnym jest (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. od 1 kwietnia 2011 roku, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódce powierzono stanowisko Kierownika Centrum Obsługi Klienta, podlegającemu organizacyjnie Dyrektorowi Departamentu Informatyki. Jako miejsce jej pracy wskazano siedzibę Pracodawcy w B. przy ul. (...). Wynagrodzenie miesięczne ustalono natomiast na kwotę 3.000 złotych brutto, płatne w terminie określonym w regulaminie pracy (umowa o pracę z dn. 1.04.2011 r. – k. 10 – 13; schemat struktury organizacyjnej Spółki – k. 63).

Następnie powyższa umowa była w latach 2012 – 2015, corocznie zmieniana na mocy porozumień zmieniających w zakresie wysokości wynagrodzenia (porozumienia zmieniające umowę o pracę – k. 14 – 17). W 2017 roku porozumienie zmieniające dotyczyło natomiast modyfikacji zakresu obowiązków H. K. (porozumienie zmieniające umowę o pracę z 2017 r. – k. 18 – 19). W każdym ze wskazanych przypadków H. K. wyrażała zgodę na zmiany.

W okresie od 28 stycznia 2019 roku do 16 lutego 2019 roku, a następnie od 18 marca 2019 roku do 11 września 2019 roku H. K. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po przejściu kontrolnych badań lekarskich w dniu 12 września 2019 roku powróciła do pracy (wykaz nieobecności – k. 88 - 90).

Do pracy w dziale Centrum Obsługi Klienta w grudniu 2018 roku został przekierowany z działu Informatyki R. P. (1), o czym H. K. dowiedziała się najpóźniej 13 lutego 2019 roku z sms-a wysłanego do niej przez M. B. ( wyjaśnienia i zeznania H. K. – k. 66v – 67, 98v; zeznania R. P. (1) – k. 69 – 70; wydruk sms – k. 82). Przeniesienie to wynikało z planowanej zmiany w strukturze organizacyjnej Spółki, o której wspomniano w sprawozdaniu zarządu z działalności (...) S. A. za 2018 roku i zamiarem wdrożenia mężczyzny w pracę tej jednostki. Zgodnie z tymi planami w ramach Centrum Obsługi Klienta miały zostać utworzone dwa pionki – zadaniem jednego były dotychczasowe obowiązki w zakresie obsługi klientów zewnętrznych, a zadaniem drugiego bieżąca obsługa informatyczna pracowników Spółki. W związku z tym, stanowisko Zastępcy Kierownika pierwotnie miało przypaść R. P. (2), który odpowiadał za bieżącą obsługę informatyczną w Spółce ( schemat struktury organizacyjnej Spółki – k. 42 – 45; wyciąg ze sprawozdania z działalności Spółki za 2018 roku – k. 46; zeznania M. B. – k. 70 - 71). W związku z długotrwałą nieobecnością H. K. w pracy jej obowiązki tymczasowo przejął R. P. (1). Do czasu powrotu powódki do pracy nie było również możliwe sformalizowanie planowanych zmian. W związku z tym, że R. P. (1) zaangażował się w pracę na nowym stanowisku, wprowadził wiele zmian i innowacji, które usprawniły pracę i obniżyły koszty funkcjonowania, w czerwcu bądź lipcu wiceprezes W. K. (1) i M. B. postanowili, że zajmie on jednak stanowisko Kierownika Centrum Obsługi Klienta. Dodatkowym argumentem za takim rozwiązaniem był również fakt, że H. K. nie dysponowała wiedzą w zakresie

obsługi IT, która obecnie była potrzebna na tym stanowisku ( wyjaśnienia i zeznania W. K. (1) – k. 67 – 68v, 98v – 99; zeznania R. P. (1) – k. 69 – 70; zeznania M. B. – k. 70 - 71).

Natomiast w sprawozdaniu zarządu z działalności (...) S.A. za 2020 rok wskazano, że sukcesem zakończono rozbudowę kompetencji Centrum Obsługi Klienta, który po reorganizacji i uzupełnieniu kadry o specjalistę z zakresu informatyki stał się również wewnętrznym zespołem wsparcia dla pracowników firmy dzięki czemu znacząco usprawniono proces zarządzania wewnętrzną infrastrukturą IT. Zmiana ta, w związku z tym, że dotyczyła tylko jednego działu nie wymagała informowania o niej wszystkich pracowników Spółki (wyciąg ze sprawozdania zarządu z działalności Spółki za 2020 r. – k. 57 – 58; wyjaśnienia i zeznania W. K. (1) – k. 67 – 68v, 98v – 99; zeznania R. P. (1) – k. 69 – 70; zeznania M. B. – k. 70- 71).

W dniu 16 września 2019 roku H. K. dostała od swojego bezpośredniego przełożonego M. B. porozumienie zmieniające, zgodnie z którym zmianie miało ulec stanowisko, na którym będzie zatrudniona, a mianowicie miała zostać Zastępcą Kierownika Centrum Obsługi Klienta w Departamencie (...), podlegającym bezpośrednio Kierownikowi tego działu. Nieznacznej zmianie uległ również zakres jej obowiązków m.in. o dodanie nadzoru nad prawidłowym przebiegiem zgłoszeń czy przejęcie obowiązków Kierownika Centrum Obsługi Klienta na czas jego nieobecności. Ponadto jej miesięczne wynagrodzenie określono na kwotę 4.515 złotych brutto ( porozumienie zmieniające z dn. 16.09.2019 r. – k. 20 – 21; zeznania M. B. – k. 70 - 71).

H. K. poprosiła o czas do namysłu, ale już po około godzinie czasu zostało jej, przez wiceprezesa Spółki (...), wręczone tożsame w swej treści wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę w części dotyczącej zmiany stanowiska pracy i warunków zatrudnienia, z zachowaniem 3 – miesięcznego wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy wskazano zmianę struktury organizacyjnej Spółki (wypowiedzenie zmieniające z dn. 16.09.2019 r. – k. 22; zeznania M. B. – k. 70). H. K. odmówiła wyrażenia zgody na pracę na nowych warunkach (wyjaśnienia i zeznania powódki - k. 66v – 67, 98v).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci wskazanych powyżej dokumentów, a także zeznań świadków M. B. i R. P. (1), a także powódki H. K. i W. K. (1). Sąd uznał zeznania wszystkich wskazanych osób za wiarygodne mimo drobnych różnic między nimi (jak chociażby co do tego czy M. B. rozmawiał w styczniu 2019 roku z H. K. o przeniesieniu do jej działu R. P. (1)), co jednak mogło być spowodowane upływem czasu. Co do natomiast kluczowych kwestii nie zachodziły znaczące rozbieżności między zeznaniami wskazanych osób, a jedynie zeznania W. K. (2), M. B. i R. P. (1) w porównaniu do zeznań H. K. wskazywały w sposób skonkretyzowany na przyczyny złożenia powódce wypowiedzenia zmieniającego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

W myśl art. 45 k.p. aby możliwe było skuteczne podważenie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (odpowiednio wypowiedzenia zmieniającego) należy wykazać, że wypowiedzenie to naruszało przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę (odpowiednio wypowiedzenia zmieniającego) lub było nieuzasadnione. W takiej sytuacji Sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Artykuł 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. nakładają na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (odpowiednio wypowiedzenie pracownikowi warunków umowy o pracę).

Powódka utrzymywała, że były pracodawca nie miał podstaw do dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Nie doszło bowiem do żadnej zmiany w strukturze organizacyjnej, gdyż nie nastąpiła żadna zmiana w zakresie obowiązków pracowników Centrum Obsługi Klienta - R. P. (1), przeniesiony do jej działu, wykonywał w dalszym ciągu te same

obowiązki, co w poprzednim dziale. Ponadto podnosiła, że były pracodawca nie wyjaśnił jej dlaczego to R. P. (1) został Kierownikiem Centrum Obsługi Klienta, a ona została zdegradowana do poziomu Zastępcy Kierownika.

Pozwany natomiast utrzymywał, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanej Spółki. W toku postępowania przed Sądem wiceprezes W. K. (1) i M. B. uszczegółowili, że początkowo R. P. (1) miał zająć stanowisko Zastępcy Kierownika Centrum Obsługi Klienta (dalej: COK), ale w związku z tym, że sprawdził się na nowym stanowisku, tj. wykazał się zaangażowaniem i innowacyjnością w wykonywanej pracy, wspólnie uznali, że to on powinien jednak zostać Kierownikiem COK. Powyższą decyzję uzasadniali również tym, że powódka nie dysponowała wiedzą w zakresie IT, a ta, w związku z przeniesieniem do COK bieżącej obsługi informatycznej klientów wewnętrznych, była obecnie konieczna na tym stanowisku.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w toku niniejszego postępowania wskazuje na konieczność przyznania racji powódce.

Należy jeszcze raz przypomnieć, że przyczyna wypowiedzenia, w tym wypowiedzenia zmieniającego, musi być czytelna, zrozumiała dla pracownika, którego dotyczy i na tyle realna, aby mogła zostać skonfrontowana ze stanem faktycznym przedstawionym przed Sądem (por. Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., sygn. I PKN 645/98, Legalis nr 44377; Wyrok SN z dnia 23 maja 2019 r., sygn. III PK 71/18, Legalis nr 1923123; Postanowienie Sn z dnia 12 grudnia 2018 r., sygn. III PK 22/18, Legalis nr 1865796; Wyrok SN z dnia 25 lutego 2016 r., sygn. II PKP 363/14, niepubl.; Wyrok SN z dnia 7 października 2009 r., sygn. III PK 34/09, Legalis nr 491805).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że z treści wypowiedzenia zmieniającego przedstawionego powódce wynika, że jedyną jego przyczyną była zmiana struktury organizacyjnej Spółki. Nic więcej w tym zakresie nie zostało wskazane w tym piśmie. Dopiero w toku postępowania sądowego – w odpowiedzi na pozew, a także w trakcie zeznań – osoby odpowiedzialne za powyższe wypowiedzenie w Spółce, tj. W. K. (1) i M. B., podali, że zdegradowanie powódki wynikało z tego, że w czasie jej nieobecności R. P. (1), który ją w tym czasie zastępował, wykazał się znacznym zaangażowaniem i inicjatywą, co natomiast przełożyło się na poprawę wydajności pracy i obniżenie kosztów funkcjonowania. Ponadto dysponował on wiedzą w zakresie obsługi informatycznej, która po zmianach organizacyjnych, pociągających za sobą rozszerzenie działalności działu również na obsługę klientów wewnętrznych, była konieczna na stanowisku Kierownika COK. Zatem mimo tego, iż początkowo nie planowali żadnej zmiany na stanowisku Kierownika COK, a R. P. (1) miał zostać Zastępcą tegoż kierownika, to ostatecznie w okolicach czerwca – lipca 2019 roku zmienili swoją pierwotną decyzję. Wpływ miała na to również długa nieobecność powódki w pracy, szczególnie, że praca w COK to praca praktycznie 24 godziny na dobę ( wyjaśnienia i zeznania W. K. (1) – k. 67 – 68v, 98v – 99; zeznania M. B. – k. 70- 71).

W tym kontekście Sąd pragnie wskazać, że oczywiście rozumie potrzebę dokonania zmian w Spółce w związku z jej rozwojem, ale jeżeli pracodawca ma zamiar wypowiedzieć warunki pracy i płacy jednemu ze swoich pracowników, to musi podać konkretną przyczynę. Interes gospodarczy i ekonomiczny spółki jest natomiast kwestią odrębną. Widząc kiedy zmiany się zaczęły – koniec 2018 roku i początek 2019 roku – Sąd stwierdził jedno, że zmiany zmierzały do przekształceń pewnych elementów w organizacji Spółki. W porównaniu do przedłożonego schematu struktury organizacyjnej z 2015 roku można zauważyć, że obecnie obok stanowiska Kierownika COK zostało wyodrębnione stanowisko Zastępcy Kierownika COK ( k. 76 – 79). Na bazie tak dokonanej zmiany pracodawca powinien był dokonać zindywidualizowanej oceny cech osobowościowych, poziomu wiedzy merytorycznej, doświadczenia zawodowego obojga pracowników – H. K. i R. P. (1) i w oparciu o taką ocenę dokonać stosownego wyboru danej osoby na konkretne stanowisko. Jak wynika z zeznań położonych powódki, to w istocie ta ocena, z wynikiem niekorzystnym dla niej, była w rzeczywistości przyczyną jej zdegradowania na stanowisko Zastępcy Kierownika COK, a powierzenia funkcji Kierownika R. P. (2). Problem jednak sprowadza się do tego, że wyniki tej oceny powódki wraz z ich skonfrontowaniem z oceną R. P. (1), nie zostały zawarte w treści wypowiedzenia zmieniającego, przez co nie były znane powódce i to nawet pomimo faktu prowadzonych już wcześniej rozmów na temat zmiany struktury organizacyjnej i przeniesienia R. P. (1) do Centrum Obsługi Klienta. Wskazano natomiast jedynie enigmatycznie na zmiany struktury organizacyjnej. W istocie jednak to nie te przekształcenia stanowiły powód dokonanego wypowiedzenia zmieniającego. Stanowiły

one jedynie punkt wyjścia pociągający za sobą potrzebę zmian personalnych. Należy jednocześnie zauważyć, że nie w każdym przypadku zmiany w strukturze organizacyjnej muszą powodować przetasowania na poszczególnych stanowiskach.

Sąd Najwyższy, już 2008 roku, w jednym ze swoich wyroków wskazywał, że „wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - Dz.U. Nr 90, poz. 844, ze zm. w związku z art. 45 § 1 KP) **tylko przy zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów wyboru** do zwolnienia z pracy wytypowanych pracowników spośród wszystkich zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonywania zwolnień z pracy, tj. bez jej ograniczania do jednej tylko grupy pracowniczej” (Wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 r., sygn. I PK 86/08, Legalis nr 483423). Powyższe stanowisko zostało podtrzymane również w późniejszych orzeczeniach, chociażby w wyrokach z dnia 25 stycznia 2013 roku czy 30 stycznia 2019 roku, w których Sąd Najwyższy wskazywał, że „pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy”. W postanowieniu z 2019 roku Sąd Najwyższy podkreślił ponadto, że „W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór” (Wyrok SN z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. I PK 172/12, Legalis nr 697884; Postanowienie SN z dnia 30 stycznia 2019 r., sygn. II PK 347/17, Legalis nr 1874511). Mimo iż powyższe orzeczenie dotyczy wypowiedzenia definitywnego, to jak wskazano powyżej, poprzez art. 42 § 1 k.p. należy je odnosić również do wypowiedzenia zmieniającego.

Przekładając powyższe uwagi na stan faktyczny rozpoznawanej sprawy należało zwrócić uwagę, że pozwany pracodawca dopiero w postępowaniu sądowym wskazywał, iż na stanowisko Zastępcy Kierownika COK wybrał powódkę, kierując się jej mniejszą przydatnością zawodową na stanowisku Kierownika COK z uwagi na brak kompetencji w zakresie IT, efektywne i przynoszące korzyści dla pracodawcy działania podejmowane przez R. P. (1), a także występującymi w okresie bezpośrednio poprzedzającym dokonane wypowiedzenie zmieniające, częstymi nieobecnościami powódki w pracy spowodowanymi jej chorobami. Jednakże pozwany pracodawca, który przy dokonywaniu wyboru personalnego co do obsadzenia tych stanowisk, stosował określone zasady (kryteria) oceny tych pracowników, powinien był w odniesieniu do wskazanej przyczyny nawiązać bezpośrednio w wypowiedzeniu zmieniającym.

Jak wskazano powyżej zakres rozpatrzenia sprawy przez Sąd determinuje przyczyna/przyczyny wskazane w samym wypowiedzeniu, a nie generowane na etapie postępowania sądowego. „Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw” (Wyrok SN z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. I PK 172/12, Legalis nr 697884). Skoro, więc pozwany w doręczonym powódce dokumencie wskazał jedynie ogólnie zmiany organizacyjne jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, to nie można uznać, aby

przyczyna ta była konkretna, a tym samym czytelna i zrozumiała dla pracownika. Zatem uzasadnione jest stwierdzenie, że H. K. mogła potraktować tak określoną przyczynę jako pozorną, niesprawiedliwą, skutkiem której była niesłuszna w jej ocenie degradacja jej osoby i wywyższenie R. P. (1).

Reasumując, po analizie zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy H. K. było nieuzasadnione w myśl art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p..

Stosownie do art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni do 3 miesięcy, nie krócej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Stosownie do oświadczenia pozwanego, jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4.515 zł brutto (k. 41). Po pomnożeniu tej kwoty przez trzy Sąd otrzymał kwotę 13.545 zł i taką kwotę zasądził tytułem odszkodowania (pkt. I wyroku).

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego znajduje podstawę w dyspozycji przepisów art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 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, a więc koszty procesu, do których należą: wynagrodzenie radcy prawnego, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki tegoż pełnomocnika, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. W niniejszej sprawie strona wygrywająca proces – powódka – poniósł koszty procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu o § 9 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265). Zgodnie bowiem z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r. II PZ 20/10 „stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia”. Sąd, orzekając o kosztach postępowania w niniejszej sprawie, miał na uwadze powyższe rozstrzygnięcie. Mając na uwadze nakład pracy pełnomocnika, Sąd trzykrotnie podwyższył stawkę minimalną w kwocie 180 złotych [3 x 180 zł = 540 zł]. Sąd w tym miejscu zwraca uwagę na konieczność dostosowania zasądzonych kosztów zastępstwa procesowego do aktualnych cen rynkowych usług prawniczych. Stawki, za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy przewidziane w w/w rozporządzeniu są na tyle niskie, że w rozpoznawanej sprawie istniała potrzeba ich zwielokrotnienia.

Wyrokowi w pkt. I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.