

# UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 28 października 2016 roku przeciwko (...) Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) w S. M. D. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 21 października 2016 roku za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy oraz zasądzenia kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu M. D. podała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę od 1 maja 1991 roku, ostatnio na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. (...). Pismem z dnia 21 października 2016 roku pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jako przyczynę wypowiedzenia wskazując bardzo trudną sytuację ekonomiczną pracodawcy wywołującą konieczność zmniejszenia kosztów pracodawcy oraz zmianę struktury organizacyjnej, w wyniku której nastąpiła m. in. likwidacja stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. (...) i wprowadzenie stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. E.-Administracyjnych, zmiana Pionu (...) na Pion E.-Administracyjny, przesunięcie i podporządkowanie komórek organizacyjnych dotychczas podległych Zastępcy Dyrektora ds. (...) odpowiednio aktualnie Dyrektorowi i Zastępcy Dyrektora ds. E.-Administracyjnych. Pracodawca podał jako kryterium doboru do wypowiedzenia umowy o pracę kryterium wykształcenia na kierunku ekonomicznym.

Powódka podniosła, że tak wskazana przyczyna wypowiedzenia jest niekonkretna i w konsekwencji nie jest dla niej zrozumiała – nie wie czy przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy czy redukcja zatrudnienia. Niezależnie od tego M. D. zarzuciła, że wskazane w piśmie przyczyny nie są prawdziwe, gdyż w rzeczywistości faktyczną przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę był aktywny udział powódki w sprzeciwie pracowników wobec planu połączenia się zakładu pracy z inną jednostką i związanej z tym restrukturyzacji zakładu pracy i grupowych zwolnień.

W odpowiedzi na pozew (...) Wojewódzki Szpital (...) w S. (jako następca prawny (...) im. prof. A. S. w S.) wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego (na rozprawie w dniu 29 stycznia 2019 roku pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 6-krotności stawki).

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że podana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce była uzasadniona, rzeczywista i dostatecznie konkretna, twierdząc, że stanowisko powódki faktycznie uległo likwidacji, co znalazło odzwierciedlenie w zmianie statutu pozwanego szpitala. Kryterium braku wykształcenia wskazane zostało niejako uzupełniająco, gdyż pracodawca miał świadomość, że w ramach stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. E.-Administracyjnych przejęta została również (oprócz obowiązków wykonywanych uprzednio w ramach stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. Administracyjnych) część obowiązków wykonywanych uprzednio w ramach stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. (...). Nowo utworzone stanowisko było w ocenie pozwanego kontynuacją stanowiska funkcjonującego poprzednio jako stanowisko Zastępcy Dyrektora ds. Administracyjnych, a w zakładzie pracy nie planowano żadnych nowych inwestycji. Pracodawca podniósł również, że jego trudna sytuacja ekonomiczna również jest przyczyną rzeczywistą i uzasadnioną, a jak wynikało z przeprowadzonego audytu w Szpitalu (...) miał miejsce przerost zatrudnienia w administracji.

W toku postępowania, na skutek połączenia się (...) Szpitala im. (...) A. S. w S. z (...) Wojewódzkim Szpitalem (...) w S., ten pierwszy został wykreślony z Krajowego Rejestru Sądowego z dniem 4 marca 2017 r. a jego następcą prawnym i pozwanym w procesie stał się (...) Wojewódzki Szpital (...) w S..

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. D. była zatrudniona w (...) im. prof. A. S. S.-Z. w okresie od 1 maja 1991 roku do 31 stycznia 2017 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. W tym czasie zajmowała stanowiska zastępcy dyrektora ds. eksploatacyjno-ekonomicznych, pełniła obowiązki Dyrektora Szpitala, zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych, zastępcy dyrektora

ds. administracyjno-technicznych, a ostatnio w okresie od 15 marca 2010 roku do 31 stycznia 2017 roku stanowisko zastępcy dyrektora ds. inwestycyjno-technicznych.

M. D. ukończyła w 2009 roku jednosemestralne studia podyplomowe w zakresie gospodarki nieruchomościami – zarządzania nieruchomościami. Jednocześnie w okresie od 8 stycznia do 20 lutego 1997 roku była słuchaczem kursu „Rachunek kosztów w publicznych zakładach opieki zdrowotnej”.

***Bezsporne, a nadto:***

- świadectwo pracy (k. 7 części C, akt osobowych),
- świadectwo ukończenia studiów podyplomowych wraz z załącznikami (k. 30 – 36),
- zaświadczenie (k. 37).

Uchwałą Zarządu Województwa (...) z dnia 18 października 2016 roku wprowadzono zmiany w strukturze organizacyjnej (...) im. prof. A. S. w S. poprzez zmianę statutu tej jednostki.

W związku z powyższym zlikwidowano stanowisko Zastępcy Dyrektora ds. (...), a zamiast stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. Administracyjnych utworzono stanowisko Zastępcy Dyrektora ds. E.-Administracyjnych i utworzono Pion E.-Administracyjny.

Nadto przekazano nadzór nad podległymi wcześniej Zastępcy Dyrektora ds. (...) jednostkami Zastępcy Dyrektora ds. E.-Administracyjnych oraz Dyrektorowi Szpitala. Zastępca Dyrektora ds. E.-Administracyjnych przejął nadzór nad D. Technicznym, Zespołem (...) building management system” oraz jednostki organizacyjnej (...), podczas gdy Dyrektor Szpitala objął nadzór nad Działem Zamówień Publicznych.

Zmiany te częściowo znalazły odzwierciedlenie w Regulaminie Organizacyjnym, zatwierdzonym w dniu 13 grudnia 2016 roku.

***Bezsporne, a nadto:***

- regulaminy organizacyjne (k. 56 – 113),
- uchwała Zarządu Województwa (...) nr (...) z 18.10.2016 r. wraz z porządkiem obrad i protokołem posiedzenia (k. 155 – 160),
- wniosek o podjęcie uchwały w sprawie zmiany Statutu (k. 160 – 162).

Pismem z dnia 21 października 2016 roku (...) im. prof. A. S. w S. rozwiązał z M. D. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał bardzo trudną sytuację ekonomiczną pracodawcy wywołującą konieczność zmniejszenia kosztów pracodawcy oraz zmianę struktury organizacyjnej (zmniejszenie zatrudnienia, likwidację oraz łączenie komórek organizacyjnych), w wyniku której nastąpiła m. in. likwidacja stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. (...) i wprowadzenie stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. E.-Administracyjnych, zmiana Pionu (...) na Pion E.-Administracyjny, przesunięcie i podporządkowanie komórek organizacyjnych dotychczas podległych Zastępcy Dyrektora ds. (...) odpowiednio aktualnie Dyrektorowi i Zastępcy Dyrektora ds. E.-Administracyjnych. Pracodawca podał, że wprowadzone zmiany mają na celu wprowadzenie obniżenia kosztów funkcjonowania Szpitala i usprawnienie funkcji zarządzania szpitalem poprzez wzmocnienie sfery ekonomicznej w zarządzaniu, a obecnie pracodawca nie prowadzi inwestycji, które uzasadniałyby utrzymywanie funkcji Zastępcy Dyrektora ds. (...). Kryterium doboru do wypowiedzenia umowy o pracę było brak wykształcenia M. D. na kierunku ekonomicznym.

Tego samego dnia doszło do przekazania przez M. D. obowiązków, dokumentacji i wyposażenia. W przekazaniu brali udział, oprócz zwolnionej z pracy, K. L., M. W., B. R., J. L., H. P. i A. J..

***Bezsporne, a nadto:***

- rozwiązanie umowy o pracę z 21.10.2016 r. (k. 10 – 11),
- protokół przekazania (k. 12 – 26),
- zarządzenie nr (...) (k. 27).

Stanowisko Zastępcy Dyrektora ds. E.-Administracyjnych zajął K. L., który wcześniej pełnił funkcję Zastępcy Dyrektora ds. Administracyjnych. Jednocześnie przejął on nadzór nad pracownikami podlegającymi dotychczas Zastępcy Dyrektora ds. (...). Zakres ich obowiązków się nie zmienił, wykonywali te same prace, co dotychczas, jednak odpowiadali przed K. L.. Otrzymali oni polecenie, aby pracować tak samo jak przed zmianą w strukturze organizacyjnej.

K. L. posiada wykształcenie ekonomiczne, pracował wcześniej w banku. Po zmianie struktury organizacyjnej Zastępcy Dyrektora ds. E.-Administracyjnych podlegał również Główny Księgowy.

***Bezsporne, a nadto:***

- przesłuchanie powódki (k. 345 – 346),
- zeznania J. J. (k. 223 – 224),
- zeznania W. K. (k. 244 – 245),
- zeznania I. N. (k. 246 – 247),
- zeznania J. P. (k. 247 – 248),
- zeznania Z. P. (248 – 249),
- zeznania E. K. (k. 249 – 251),
- zeznania J. B. (k. 251 – 252),
- zeznania H. P. (k. 342 – 343),
- zeznania K. L. (k. 343 – 344),
- zeznania M. S. (k. 344 – 345).

W związku z trudną sytuacją finansową Szpitala w Z. w 2016 r. pojawiły się plany połączenia go z (...) Wojewódzkim Szpitalem (...) w S..

Uchwałą z dnia 15 listopada 2016 roku Sejmik Województwa (...) postanowił o połączeniu się (...) im. prof. A. S. z siedzibą w S. (podmiot przejmowany) z (...) Wojewódzkim Szpitalem (...) w S. (podmiot przejmujący).

W powstałej na skutek konsolidacji jednostce funkcjonują stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. (...) i Zastępcy Dyrektora ds. Administracyjnych.

***Bezsporne, a nadto:***

- uchwała Zarządu Województwa (...) nr (...) z 15.11.2016 r. wraz z protokołem i projektem uchwały (k. 163 – 167),
- plan konsolidacji (k. 168 – 178),
- uchwała Zarządu Województwa (...) nr (...) z 01.03.2017 r. wraz ze Statutem, wnioskiem o podjęcie uchwały i jej projektem (k. 179 – 186).

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego. Żadna ze stron nie kwestionowała dowodów z dokumentów, a Sąd nie powziął wątpliwości co do ich autentyczności lub prawdziwości ich treści. Sąd dał również wiarę wszystkim osobowym źródłom dowodowym, gdyż podawane przez świadków okoliczności były w zasadzie zbieżne. Należy jednak zauważyć, że w zasadzie zeznania świadków zostały przez Sąd wykorzystane jedynie w takim zakresie w jakim odnosiły się do kwestii prawdziwości przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, tj. czy rzeczywiście jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Sąd nie brał w szczególności pod uwagę wyrażanych przez świadków ocen pracy powódki, kompetencji K. L. oraz zasadności rozwiązania z M. D. umowy o pracę z innych przyczyn, oprócz wymienionych w wypowiedzeniu. Jednocześnie nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie to, czy w okresie po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę prowadzone były lub planowane jakieś inwestycje.

Sąd miał na uwadze, że strony były w zasadzie zgodne, co do okoliczności faktycznych, a spór między nimi nie dotyczył faktów, a kwestii prawnych.

Żądanie powódki znajdowało podstawę prawną w przepisie art. 45 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Z kolei przepis art. 30 § 4 k.p. zobowiązuje pracodawcę rozwiązującego bezterminową umowę o pracę do wskazania przyczyny wypowiedzenia, która winna być konkretna i prawdziwa. Naruszeniem tej normy jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461).

Przyczyna wypowiedzenia wskazująca na likwidację oznaczonego stanowiska pracy, a jednocześnie na powód tej likwidacji (w tym wypadku bardzo trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy), wystarczająco konkretnie oddaje motyw rozwiązania umowy o pracę.

Likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownika, który takie stanowisko zajmował. Zasadność przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy nie podlega przy tym kontroli sądu pracy. Sąd ten nie jest bowiem powołany do badania zasadności i celowości (a zatem wynikających stąd również korzyści bądź obciążeń) zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd jest natomiast uprawniony do badania i ustalenia, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy jest autentyczne, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), mający jedynie na celu uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (por. wyrok SN z 15 grudnia 1982 r., sygn. I PRN 130/82, Sl. Prac. 1983/3/37, wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r. sygn. I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, z. 18, poz. 542). Kształtowanie własnej struktury organizacyjnej, poziomu zatrudnienia jest przedmiotem autonomicznej decyzji pracodawcy. Sąd pracy nie może w tę sferę wkraczać i dyktować pracodawcy, jakie rozwiązanie będzie dla niego oszczędniejsze i efektywniejsze.

Sąd nie miał wątpliwości, że w niniejszej sprawie miała miejsce rzeczywista zmiana struktury organizacyjnej u pozwanego pracodawcy, na skutek której faktycznie stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane. Ze zgromadzonego materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, że po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę jej obowiązki zostały przejęte w przeważającej części przez K. L., pełniącego funkcję Zastępcy Dyrektora ds. E.-Administracyjnych. Nie ma jednocześnie żadnych wątpliwości, że na jej miejsce nie została przyjęta nowa osoba, która wykonywałaby tę samą pracę. Wszyscy przesłuchiwani w niniejszym postępowaniu świadkowie, byli podwładni powódki, wskazywali, że po jej odejściu uzyskali jasne instrukcje, iż od tego momentu podlegają oni K. L.. Od tego momentu to jego pytali się co mają robić i to jego informowali o postępach swojej pracy. Nie ma w tym miejscu znaczenia jak pracownicy oceniali kompetencje nowego przełożonego oraz jego sposób zarządzania nimi, gdyż istotne dla rozstrzygnięcia Sądu są podawane przez świadków fakty, a nie wyrażane przez nich opinie. W szczególności w żadnej mierze nie wpływa na rozstrzygnięcie Sądu fakt, że K. L. kazał pracownikom, podlegającym wcześniej pozwanej wykonywać robić to co robili dotychczas. Pracodawca rozwiązując stosunek pracy z M. D. wprost wskazał, że jego priorytetem obecnie nie są zagadnienia inwestycyjno-techniczne, a ekonomiczne. Większość dużych projektów inwestycyjnych była już zakończona, pozostało jedynie ich rozliczenie i sprawowanie nad nimi nadzoru w okresie gwarancyjnym. Nawet jeżeli zadanie to nie było adekwatne do kompetencji K. L., to nie może to podlegać ocenie Sądu. Na aprobatę zasługuje wcześniej przywołany pogląd Sądu Najwyższego, wedle którego sąd nie powinien oceniać racjonalności decyzji pracodawcy. Jeżeli pozwany szpital chciał powierzyć rozliczanie zakończonych procesów inwestycyjnych oraz nadzór nad realizacją ewentualnych nowych projektów osobie, nieposiadającej do tego odpowiedniej wiedzy, to taka decyzja objęta jest ryzykiem pracodawcy, której Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę oceniać nie mógł. Z tego również powodu całkowicie nieprzydatne dla rozstrzygnięcia o żądaniu pozwu okazały się zeznania świadków oraz dowody z dokumentów przedstawione na okoliczność planowanych u pozwanego pracodawcy inwestycji.

W tym miejscu należy również odnieść się do kwestii kryterium doboru do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W orzecznictwie przyjmuje się, że likwidacja konkretnego stanowiska pracy, spowodowana zmianą struktury organizacyjnej zakładu pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku, bez potrzeby oceny przez pracodawcę przymiotów zawodowych tego pracownika oraz porównywania z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje tylko wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracownika, z którym zostanie zakończony stosunek pracy. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych prowadzących do likwidacji stanowiska pracy, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia (por. wyrok SN z dnia 10 września 2013r., sygn. akt I PK 61/13, OSNP 2014nr 12, poz. 166; wyrok SN z dnia 23 czerwca 2016r., sygn. akt II PK 152/15, Legalis nr 1482671; wyrok SN z dnia 13 września 2016r., sygn. akt I PK 30/16, Legalis nr 1522377).

W niniejszej sprawie pracodawca wskazał, że nowe stanowisko Zastępcy Dyrektora ds. E.-Administracyjnych jest bardziej kontynuacją stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. Administracyjnych niż Zastępcy Dyrektora ds. (...). Nadto ówczesnie szpital znajdował się w trudnej sytuacji finansowej, więc chęć ograniczenia prowadzenia nowych inwestycji przy jednoczesnym wzmocnieniu sfery ekonomicznej zarządzania wydaje się decyzją całkowicie logiczną i uzasadnioną. Jednocześnie pod nowoutworzone stanowisko miał podlegać Główny Księgowy. Skoro zatem pracodawca miał wolę takiego ułożenia struktury organizacyjnej w zakładzie pracy i w taki sposób wytyczył sobie dalszy sposób funkcjonowania, to jako uzasadnione jawi się położenie nacisku na ekonomiczne wykształcenie i wybór na to stanowisko osoby mającej większą w tym zakresie wiedzę. Nie ma również wątpliwości, iż pomimo ukończonych kursów i szkoleń powódka wykształcenia ekonomicznego, w przeciwieństwie do K. L., nie miała. Należy także

zauważyć, że zastosowane kryterium nie miało w żadnej mierze charakteru dyskryminującego, było merytoryczne, obiektywne i adekwatne. Sąd nie może natomiast ingerować w kompetencje pracodawcy, który sam decyduje jakich cech i kwalifikacji wymaga od swoich pracowników.

Nie można również zapominać, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi normalny sposób zakończenia bezterminowego stosunku pracy. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości.

Na marginesie wskazać jeszcze należy, że jako niezasadne należało ocenić zarzuty powódki, dotyczące sposobu uchwalenia statutu oraz zmiany regulaminu organizacyjnego pozwanego. Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego zaprezentowanym w wyroku z dnia 12 grudnia 2001r. (sygn. I PKN 733/00, OSNP z 2002 r., z.12, poz.10) samo istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami. W niniejszej sprawie niesporne było natomiast, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powódki. Również w treści wypowiedzenia jako jego przyczynę wskazano likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy, związaną z planowaną reorganizacją struktury organizacyjnej szpitala i związanymi z tym zmianami statutu oraz regulaminu organizacyjnego pozwanego szpitala. Gdyby okazało się, że powódka otrzymała wypowiedzenie, a finalnie jej stanowisko pracy nie zostało wcale zlikwidowane, wówczas jej wypowiedzenie ze wskazanej tam przyczyny należałoby uznać za niezgodne z prawem.

Mając na uwadze powyższe, uznając roszczenie powódki za niezasadne, Sąd w punkcie pierwszym wyroku oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie drugim wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Stosownie do art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty poniesione przez pozwanego złożyły się koszty zastępstwa procesowego, z którego korzystała strona pozwana, w kwocie 180 złotych (zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych). Powódka winna zwrócić pozwanemu powyższą kwotę, jako stronie wygrywającej proces.

Sąd nie uwzględnił wniosku pełnomocnika pozwanej zasądzenia na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 6-krotności stawki minimalnej. Zgodnie z treścią § 15 ust. 3 pkt. 1 ww. rozporządzenia opłatę w sprawach wymagających przeprowadzenia rozprawy ustala się w wysokości przewyższającej stawkę minimalną, która nie może przekroczyć sześciokrotności tej stawki, ani wartości przedmiotu sprawy, jeśli uzasadnia to niezbędny nakład pracy radcy prawnego, w szczególności poświęcony czas na przygotowanie się do prowadzenia sprawy, liczba stawień w sądzie, w tym na rozprawach i posiedzeniach, czynności podjęte w sprawie, w tym czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu. Sąd doszedł do wniosku, że niniejszej sprawy nie można ocenić jako wyjątkowo zawilej lub wymagającej szczególnego nakładu pracy. Jej przebieg był typowy dla tego rodzaju spraw, a stan faktyczny i jego ocena prawna nie były nadzwyczaj skomplikowane. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że na terminy rozpraw w charakterze pełnomocnika pozwanej w przeważającej części stawiała się osoba, która nie miała upoważnienia do negocjowania i zawarcia ugody.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)