

Sygnatura akt IV P 7/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

N., dnia 4 maja 2015 r.

Sąd Rejonowy w Nowej Soli, IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: Wiceprezes SR Andrzej Bogucki

Ławnicy: Agnieszka Wawrzyniak, Zenobia Kubicka

Protokolant: kier. sekr. Małgorzata Repuła

po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 2015 r. w Nowej Soli

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko Urzędowi Gminy w O.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

I – Zasądza od pozwanego Urzędu Gminy w O. na rzecz powódki A. M. tytułem odszkodowania z art. 45§ 1 k. p. kwotę 7.500 zł (siedem tysięcy pięćset) z ustawowymi odsetkami od dnia 4 maja 2015r. do dnia zapłaty, a nadto kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

II – Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.500 zł;

III – Nakazuje ściągnąć od pozwanego Urzędu Gminy w O. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Nowej Soli tytułem opłaty sądowej kwotę 375 zł.

Sygn. akt IVP 7/15

UZASADNIENIE

Powódka A. M. domagała się w pozwie zasądzenia od pozwanego Urzędu Gminy w O. odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 7.500 zł z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę. Uzasadniając powództwo podała, że pozwany w dniu 05.01.2015r. wypowiedział powódce umowę o pracę wskazując, jako przyczynę wypowiedzenia reorganizację Urzędu Gminy w O.. W ocenie powódki wskazana przyczyna wypowiedzenia jest pozorna, a rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia była wola nowej Pani Wójt Gminy O. pozbycia się powódki w związku z popieraniem przez powódkę w ostatnich wyborach samorządowych innego kandydata. Świadczy o tym okoliczność, iż obowiązki realizowane przez powódkę na zajmowanym stanowisku nie uległy likwidacji, a jedynie zostały podzielone pomiędzy innych pracowników referatu, przy czym w zatrudnieniu pozostały osoby o mniejszym doświadczeniu zawodowym od powódki (k. 2 -3).

W odpowiedzi na pozew pozwany Urząd Gminy w O. wniósł o oddalenie powództwa. Pozwany zarzucił, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i uzasadniała wypowiedzenie. W ocenie pozwanego w Referacie Finansowym (...) było zatrudnionych za dużo pracowników w stosunku do realizowanych obowiązków. W tej sytuacji pozwany zdecydował się zlikwidować stanowisko pracy powódki i obowiązki powódki rozdzielić pomiędzy pozostałych pracowników referatu. Pozwany zaprzecza twierdzeniom powódki, iż likwidacja jej stanowiska była zemstą za niepopieranie aktualnej Pani Wójt Gminy O. w wyborach samorządowych (k. 16-20).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. M. podjęła zatrudnienie w pozwanym Urzędzie Gminy w O. w dniu 15.04.2002r. i zajmowała kolejno stanowiska: referenta (od 15.04.2002r. do 12.07.2005r.), podinspektora (od 13.07.2005r. do 28.11.2010r.); a od dnia 29.11.2010r. inspektora do spraw księgowości podatkowej w Referacie Finansowym (okoliczności niesporne a nadto angaże w aktach osobowych powódki).

Od dnia 31.12.2012r. organizację Urzędu Gminy w O. regulował Regulamin Organizacyjny Urzędu Gminy w O. nadany Zarządzeniem Wójta Gminy O. nr 120.42.2012. Regulamin ten przewidywał podległość pracowników Referatu (...) bezpośrednio Skarbnikowi Gminy O. i funkcjonowanie w jego ramach pięciu stanowisk pracy: stanowiska do spraw windykacji podatkowej (zajmowanego przez B. W. (1)), stanowiska do spraw wymiaru podatku (zajmowanego przez A. P.), stanowiska do spraw księgowości podatkowej (zajmowanego przez powódkę A. M.), stanowiska do spraw księgowości budżetowej (zajmowanego przez W. Z.) i stanowiska do spraw obsługi kasy i płac (zajmowanego przez M. P.) (dowód: Regulamin Organizacyjny z dnia 31.12.2012r. k. 110-117j, zakresy czynności pracowników Referatu (...) k.21-30, dokumenty w aktach osobowych pracowników Referatu (...) zał. do akt sprawy).

W dniu 08.12.2014r. urząd wójta Gminy O. objęła B. W. (2). Bezpośrednio po objęciu urzędu działając w porozumieniu ze Skarbnikiem Gminy O. H. M. (1) podjęła decyzję o likwidacji trzech stanowisk pracy w Urzędzie, w tym stanowiska pracy powódki i wypowiedzeniu wymowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu w Urzędzie w ramach robót interwencyjnych. Oprócz stanowiska powódki do likwidacji zostało zakwalifikowane jedno stanowisko w Referacie Organizacyjnym (zajmowane przez I. R.) i jedno stanowisko w Referacie Zagospodarowania Przestrzennego i Budownictwa (zajmowane przez E. W. (dowód: zeznania świadka H. M. k.56-57, zeznania w char. strony B. W. k.186-187).

Zamierzona przez Wójta B. W. reorganizację Urzędu Gminy w O. znalazła formalny wyraz w Zarządzeniu Wójta Gminy O. z dnia 23.12.2014r. w sprawie wprowadzenia nowego Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Gminy O.. Regulamin ten przewiduje funkcjonowanie w Referacie Finansowym czterech stanowisk pracy: stanowiska do spraw windykacji podatków i opłat, stanowiska do spraw wymiaru podatków, stanowiska do spraw księgowości budżetowej i stanowiska do spraw obsługi kasy i dochodów budżetowych. Bezpośrednim przełożonym pracowników Referatu (...) pozostał Skarbnik Gminy O. (dowód: Regulamin Organizacyjny z dnia 23.12.2014r. k. 5-13).

W dniu 05.01.2015r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując, jako przyczynę wypowiedzenia „reorganizację Urzędu Gminy w O. zgodnie z Zarządzeniem Wójta Gminy O. nr. 120.05.2014 z dnia 23.12.2014r. i związaną z tym likwidacją stanowiska do spraw księgowości podatkowej w Referacie Finansowym” (okoliczności niesporne, a nadto wypowiedzenie k. B-92 w aktach osobowych powódki).

Likwidacja stanowiska pracy powódki polegała na rozdysponowaniu obowiązków wykonywanych dotychczas przez powódkę na innych pracowników Referatu (...) i korekcie nazw stanowisk pracy tych pracowników. Większość obowiązków powódki wynikających z zakresu czynności przejęła pracownica B. L.-W., a pozostałe obowiązki przejęły inne pracownice (dowód: zeznania świadka H. M. k.j.w., zeznania w char. strony B. W. k.j.w., zakresy czynności w aktach osobowych pracowników Referatu (...)).

W ramach swoich obowiązków służbowych powódka w szczególności wysyłała upomnienia do osób zalegających z płatnościami i wystawiała mandaty oraz tytuły wykonawcze (dowód: zestawienia ilości wysłanych przez powódkę upomnień i wystawionych mandatów i tytułów wykonawczych k. 141-154).

W związku z reorganizacją (...) wypowiedzenia umów o pracę otrzymali także pracownica Referatu Organizacyjnym I. R. i pracownica Referatu Zagospodarowania Przestrzennego i Budownictwa E. W. (dowód: zeznania świadka H. M. k.j.w.)

Sekretarz Gminy H. M. otrzymała wypowiedzenie warunków płacy polegające na obniżeniu wynagrodzenia o kwotę około 1.000 zł miesięcznie (dowód: zeznania świadka H. M. k.j.w.)

W tym samym czasie czterech pracowników (...) otrzymało podwyżkę wynagrodzenia. Podwyżkę wynagrodzenia otrzymali: T. T. (1), J. B. (1), J. O. i I. Z.. T. T. jest siostrzeńcem Wójta B. W.. J. B. jest bratem radnego Komitetu Wyborczego Wyborców – B. W. (2) (dowód: zeznania świadka H. M. k.j.w.)

Przed B. W. urząd wójta Gminy O. przez 14 lat pełniła T. K. (1). W ocenie T. K. stanowisko pracy powódki było, co najmniej tak samo, a być może bardziej obciążone obowiązkami służbowymi niż inne stanowiska w Referacie Finansowym (dowód: zeznania świadka T. K. k.57-58).

Wójt B. W. i Sekretarz H. M. nie skonsultowały zamiaru likwidacji stanowiska pracy powódki z ówczesnym skarbnikiem Gminy O. - B. K. (1), której Referat (...) bezpośrednio podlegał. Wójt B. W. i Sekretarz H. M. w pewnym momencie jedynie oznajmiły Sekretarzowi B. K. decyzję o likwidacji etatu powódki. Po powzięciu wiadomości o likwidacji etatu powódki Skarbnik B. K. poinformowała Wójta B. W., że w jej ocenie decyzja o likwidacji etatu jest błędna, ale Wójt B. W. nie wyraziła zainteresowania argumentacją B. K.. W ciągu kolejnych kilku dni Skarbnik B. K. opracowała własną koncepcję reorganizacji Referatu (...), której skutkiem także byłaby likwidacja jednego etatu w Referacie Finansowym i przedstawiła tę koncepcję Wójtowi B. W., ale Wójt oznajmiła, że decyzję w sprawie już podjęła i jej nie zmieni. Formułując własną koncepcję reorganizacji Referatu (...) Skarbnik B. K. miała na względzie fakt, iż w związku z zatrudnieniem w 2013r. i 2014r. księgowego do obsługi dwóch jednostek organizacyjnych Gminy, to jest Ośrodka Pomocy (...) i Gminnego Ośrodka (...), zmniejszyła się ilość obowiązków pracowników zatrudnionych w Referacie Finansowym na stanowisku rachunkowości budżetowej i na stanowisku kasy i płac. W tej sytuacji optymalnym rozwiązaniem byłoby połączenie tych dwóch stanowisk w jedno i zwolnienie jednego z pracowników zajmujących dotychczas te stanowiska. W ocenie Skarbnik B. K. przeciwko likwidacji stanowiska pracy powódki przemawiały dodatkowo duże doświadczenie i wysokie kwalifikacje zawodowe powódki (dowód zeznania świadka B. K. k. 180-181).

Z dniem 02.03.2015r. po uprzednim odwołaniu ze stanowiska B. K. przez nową Radę Gminy O., na stanowisko Skarbnika Gminy O. została powołana Ł. B. (1). W ocenie Ł. B. po likwidacji stanowiska pracy powódki Referat (...) funkcjonuje prawidłowo, co świadczy o pozytywnym efekcie reorganizacji (dowód: zeznania świadka Ł. B. k.185-186).

W dniu 17.12.2014r. wpłynęło do Urzędu Gminy w O. wystąpienie pokontrolne z kontroli (...) w zakresie gospodarki finansowej i zamówień publicznych przeprowadzonej przez Regionalną Izbę Obrachunkową w Z.. Wystąpienie zawierało opis stwierdzonych podczas kontroli uchybień i wydane w następstwie kontroli zalecenia. Stwierdzone podczas kontroli uchybienia dotyczyły zarówno pracy powódki jak i pracy innych pracowników Referatu (...) (dowód: wystąpienie pokontrolne k.83-94).

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wymienionych wyżej dowodów w postaci zeznań świadków i dokumentów. Zeznaniami świadków Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim zeznania były ze sobą zgodne. W przypadku sprzeczności w zeznaniach świadków Sąd czynił na ich podstawie ustalenia z uwzględnieniem reguł rozkładu ciężaru dowodu, a więc w przypadku braku podstaw do poczynienia na ich podstawie niebudzących wątpliwości ustaleń, ustaleń takich nie dokonywał. Dowodom z dokumentów Sąd dał wiarę w całości, albowiem wiarygodność żadnego z dokumentów nie była przez strony w toku postępowania kwestionowana.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W okolicznościach niniejszej sprawy szczegółowe zważenia odnoszące się bezpośrednio do poczynionych ustaleń faktycznych należy poprzedzić kilkoma uwagami o charakterze ogólnym.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego za ustalone można uznać stanowisko, iż ocena przez sąd pracy zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego z powodu likwidacji stanowiska pracy obejmuje badanie po pierwsze, czy likwidacja stanowiska pracy jest rzeczywista, po drugie badanie kryteriów zakwalifikowania do wypowiedzenia konkretnego pracownika w sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia odnosi się do więcej niż jednego pracownika.

Sąd pracy jest przy tym pozbawiony prawa badania zasadności i celowości samej decyzji pracodawcy o zmniejszeniu zatrudnienia, gdyż decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy. Powinność sądu pracy badania kryteriów zakwalifikowania do wypowiedzenia konkretnego pracownika wynika z art. 94 pkt 9 k.p. obligującego pracodawcę do stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy (...) (por. wyrok SN z dnia 01.06.2012r. II PK 258/11 Lex nr 1228589 i cytowane tam dalsze orzecznictwo).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego na przestrzeni lat daje się zauważyć ewolucja rozumienia pojęcia „obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia”. Pierwotnie Sąd Najwyższy opowiadał się za szeroką koncepcją tego pojęcia uznając, że ocena doboru pracownika do zwolnienia powinna być dokonana z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy - zarówno tych związanych bezpośrednio ze stosunkiem pracy (co obejmuje między innymi wykształcenie pracownika, jego kwalifikacje, staż pracy, doświadczenie zawodowe, stosunek do obowiązków pracowniczych, predyspozycje do zajmowania określonego stanowiska), jak i dotyczących sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika (por. wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00). W najnowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy dopuszcza już jednak możliwość przyjęcia, jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych innych kryteriów, np. dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, kwalifikacji formalnych itp. (por. cyt. wyrok SN z dnia 01.06.2012r.)

Każdy pracodawca ma prawo podejmowania działań zmierzających do ograniczenia kosztów swojej działalności i dlatego dla oceny decyzji pracodawcy o zmniejszeniu zatrudnienia w celu ograniczenia kosztów działalności marginalne znaczenie ma aktualna kondycja finansowa pracodawcy. Konkretnie rzecz ujmując także pracodawca osiągający dobre wyniki finansowe nie jest pozbawiony prawa do minimalizacji kosztów działalności poprzez zmniejszenie zatrudnienia, o ile takie możliwości faktycznie istnieją. Pracodawca, który osiąga nawet wyśmienite wyniki finansowe może dokonywać zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli nie posiada zapotrzebowania na pracę tylu pracowników ilu aktualnie zatrudnia.

Odnosząc powyższe zważenia do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy należy na wstępie stwierdzić, że pozwany, pomimo iż jest pracodawcą samorządowym, mógł analogicznie jak każdy inny pracodawca, przeprowadzić reorganizację polegającą na likwidacji stanowisk pracy w celu zmniejszenia kosztów działalności, niezależnie od sytuacji finansowej, w której aktualnie się znajduje. W takim stanie rzeczy bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy były eksponowane w toku postępowania w zasadzie przez obie strony okoliczności faktyczne dotyczące aktualnej kondycji finansowej Gminy O. z tym, że w przypadku powódki mające wykazać dobrą kondycję Gminy, zaś w przypadku pozwanego – złą. Skoro, jak wyżej wspomniano, sąd pracy jest pozbawiony prawa badania zasadności i celowości samej decyzji pracodawcy dotyczącej zmniejszenia zatrudnienia, to w niniejszej sprawie, bez względu na ocenę sytuacji finansowej Gminy O., nie miał podstaw do kwestionowania decyzji pozwanego o likwidacji trzech etatów urzędniczych.

Reorganizacja pracodawcy polegająca na likwidacji niektórych stanowisk pracy i powierzeniu obowiązków zwalnianych pracowników pracownikom pozostających nadal w zatrudnieniu poprzez ich „dociążenie” z istoty rzeczy jest reorganizacją rzeczywistą. Rzeczywiste jest, bowiem zmniejszenie zatrudnienia „per saldo” będące jej następstwem. Ponieważ przeprowadzona w pozwanym reorganizacja na tym właśnie polegała, nie może budzić wątpliwości rzeczywisty charakter tej reorganizacji.

Wypowiedzenie powódce umowy o pracę było jednak nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. z uwagi na przeprowadzenie przez pozwanego wadliwego postępowania kwalifikującego powódkę do zwolnienia. Jak wyżej stwierdzono w postępowaniu przed sądem pracy to pracodawcę obciąża obowiązek wykazania, że zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria dowodu pracowników do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich

pracowników, których reorganizacja obejmuje. W niniejszej sprawie pozwany nie sprostął temu obowiązkowi w zakresie powinności wykazania, iż zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru powódki do zwolnienia.

Po pierwsze, przy założeniu, że pozwany faktycznie zakwalifikował powódkę do wypowiedzenia według tego kryterium, które w toku postępowania wskazała przesłuchana w charakterze świadka Sekretarz Gminy O. H. M. (1) i potwierdziła Wójt B. W., tj. według kryterium najmniejszego obciążenia obowiązkami służbowymi spośród wszystkich pracowników Referatu (...), zakwalifikowanie powódki do zwolnienia według tego kryterium byłoby zastosowaniem wobec powódki nieobiektywnego i niesprawiedliwego kryterium doboru pracownika do wypowiedzenia. O zastosowaniu przez pozwanego wadliwego kryterium doboru – cały czas przy założeniu, że pozwany rzeczywiście tym kryterium się kierował – stanowi okoliczność, iż kryterium to w ogóle nie odnosi się do osoby pracownika. Kryteria doboru pracownika do wypowiedzenia mogą obejmować zarówno okoliczności zależne od pracownika (np. kwalifikacje zawodowe, zaangażowanie w pracy itd.), jak i okoliczności niezależne od pracownika (np. absencje chorobowe), zawsze jednak muszą dotyczyć osoby pracownika. Natomiast takie kryterium jak obciążenie obowiązkami służbowymi w ogóle nie jest związane z osobą pracownika w tym sensie, że na zakres obciążenia obowiązkami służbowymi pracownik nie ma nawet pośredniego wpływu. Ustalenie zakresu obowiązków pracownika stanowi wyłączną domenę pracodawcy. W konsekwencji, gdyby faktyczne obciążenie pracownika uznać za dopuszczalne kryterium kwalifikowania pracownika do wypowiedzenia, to w praktyce należałoby uznać pełną dowolność pracodawcy w zakresie wyboru pracownika do zwolnienia z powodu likwidacji etatu. Zawsze bowiem pracodawca chcąc pozbyć się niewygodnego z jakichś względów pracownika mógłby najpierw zmniejszyć zakres jego obciążenia obowiązkami służbowymi, a następnie zakwalifikować do wypowiedzenia z powodu likwidacji etatu.

Zakwalifikowanie powódki do wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji etatu w Referacie Finansowym (...) według kryterium najmniejszego obciążenia obowiązkami służbowymi (o ile z tego powodu rzeczywiście nastąpiło), nie mogło stanowić dla Sądu podstawy do przyjęcia, że pozwany zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryterium kwalifikacji, także z tego względu, iż w okolicznościach rozpoznawanej sprawy pozwany dowodowo nie wykazał, że obciążenie powódki obowiązkami służbowymi było rzeczywiście niższe, niż pozostałych pracowników Referatu (...). Jak wynika z zeznań Sekretarz H. M. i Wójta B. W. uznanie, że powódka jest najmniej obciążona obowiązkami służbowymi w Referacie Finansowym opierało się na subiektywnym odczuciu H. M., że tak jest w istocie. W sposób oczywisty bowiem analiza pisemnych zakresów czynności pracowników Referatu (...) nie daje możliwości obiektywnego stwierdzenia faktycznego obciążenia pracą pracowników tego Referatu. Także przedłożone w toku postępowania dane dotyczące ilości różnego rodzaju czynności podejmowanych przez powódkę na zajmowanym stanowisku w określonym przedziale czasowym są bezwartościowe dla ustalenia rzeczywistego obciążenia powódki pracą w stosunku do innych pracowników Referatu (...) po pierwsze z tego względu, że nie odzwierciedlają wszystkich czynności wykonywanych przez powódkę, a przede wszystkim z tego względu, że pozwany nie przedłożył do sprawy analogicznych danych dotyczących obciążenia pracą innych pracowników Referatu (...). Również powoływanie się przez pozwanego w toku postępowania na wyniki kontroli przeprowadzonej w pozwanym przez Regionalną Izbę Obrachunkową w Z. nie uzasadniało zakwalifikowanie powódki do wypowiedzenia, skoro stwierdzone podczas kontroli uchybienia dotyczą zarówno powódki, jak i innych pracowników Referatu (...).

Twierdzeniom Sekretarz H. M. i Wójta B. W. dotyczącym mniejszego obciążenia powódki obowiązkami służbowymi w stosunku do innych pracowników Referatu (...) zaprzeczyli świadkowie B. K. (Wójt Gminy O. w latach 2000-2014) i B. K. (Skarbnik Gminy O. w latach 1998-2015). Zeznania tych świadków czynią twierdzenia pozwanego o najmniejszym obciążeniu powódki obowiązkami służbowymi tym bardziej niewiarygodnymi.

W świetle przytoczonych powyżej okoliczności Sąd nie miał w niniejszej sprawie podstaw do ustalenia, że kwalifikując powódkę do wypowiedzenia umowy o pracę w ramach likwidacji etatu pozwany zastosował wobec powódki obiektywne i sprawiedliwe kryteria kwalifikacyjne. Sąd nie miał ku temu podstaw także ze względu na ujawnienie w toku postępowania kilku okoliczności, które możliwości takiego ustalenia wręcz przeczą. Po pierwsze, gdyby u podstaw decyzji Wójta B. W. o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę rzeczywiście leżało dobro (...), to niewytłumaczalne byłoby, dlaczego Wójt B. W. zamiaru likwidacji etatu powódki nawet nie skonsultowała z przełożoną pracowników Referatu (...) Skarbnikiem Gminy B. K.. Po drugie, z uwagi na aktywne wspieranie przez powódkę w

ostatnich wyborach samorządowych kontrkandydata B. W. do urzędu wójta Gminy O. uzasadnione jest podejrzenie osobistej niechęci B. W. do powódki. Po trzecie wreszcie, w złym świetle w zakresie rzeczywistych motywów postępowania w stosunku do powódki stawia Wójta B. W. fakt, iż w tym samym czasie, gdy wypowiadała umowy o pracę pracownikom powołując się na zamiar dokonania oszczędności w Urzędzie, przyznała czterem pracownikom podwyżki wynagrodzenia, z których dwóch pozostaje z B. W. w relacjach mogących sugerować pozamerytoryczne motywy decyzji o podwyżkach.

Uwzględniając powyższe Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powódki dochodzone odszkodowanie w wysokości wynikającej z art. 47¹ k.p. wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Orzeczenie w zakresie kosztów procesu Sąd wydał na podstawie art. 13 i 113 ustawy z dnia 26 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz.U. Nr 90, poz. 594 ze zm.,) art. 98 i 99 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).