



Sygn. akt II PK 195/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)
SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa B. A.
przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 grudnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 29 listopada 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 29 listopada 2017 r. zmienił oddalający powództwo wyrok Sądu Rejonowego w W. z 21 czerwca 2017 r. i zasądził na rzecz powódki B. A. 28.980 zł od pozwanej Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, tytułem „odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenia warunków pracy i płacy”

wraz z kosztami procesu. Powódka była zatrudniona jako Dyrektor Biura Organizacyjno - Prawnego. Z mocy ustawy z 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. 2016 r., poz. 50) stała się pracownikiem zatrudnionym na podstawie powołania z dniem 11 stycznia 2016 r. Została odwołana ze stanowiska z dniem 28 września 2016 r. W chwili odwołania powódce brakowało nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury. Pracodawca zaproponował jej nowe warunki pracy i płacy – umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty w Zespole Koordynacji Współpracy Naukowej Centrala KRUS w W.. Powódka odmówiła przyjęcia tych warunków pracy i płacy. Przyjęłaby jedynie stanowisko kierownicze lub równorzędne w zakresie samodzielności i wynagrodzenia, np. radcy prezesa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka miała trudności we współpracy z innymi dyrektorami, co stało się przyczyną jej odwołania z funkcji dyrektora biura. Stanowisko głównego specjalisty było najwyższym stanowiskiem urzędniczym, wymagającym 6 lat doświadczenia i wyższego wykształcenia. Powódka miała doświadczenie w pracy naukowej, które było przydatne w Zespole Koordynacji Współpracy Naukowej. Na nowym stanowisku miała współpracować z ośrodkami naukowymi. Sąd Rejonowy uznał za niedopuszczalne roszczenie powódki o przywrócenie do pracy na stanowisku, z którego została odwołana. Jedynym roszczeniem jest roszczenie o odszkodowanie, które w sprawie nie zostało zgłoszone. Dodatkowo („marginalnie”) stwierdził, że nie były zasadne zarzuty powódki dotyczące nowych warunków pracy i płacy na podstawie art. 72 § 3 k.p. Wobec powódki były zastrzeżenia co do wykonywania funkcji dyrektora biura, w związku z czym pracodawca uznał, że dalsze zatrudnianie na stanowisku kierowniczym nie jest możliwe. W tym kontekście zaproponowane stanowisko głównego specjalisty stanowiło pracę odpowiednią ze względu na kwalifikacje zawodowe powódki. Art. 72 § 3 k.p. nie gwarantuje równorzędnego stanowiska ani wynagrodzenia. Pracodawca uwzględnił kwalifikacje powódki proponując jej stanowisko głównego specjalisty. Skoro zaproponowano jej najwyższe stanowisko, które nie należało do grupy stanowisk kierowniczych, a jednocześnie zgodne z jej kwalifikacjami, to nie ma podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 72 § 2 k.p. Sąd

Rejonowy za bezzasadne uznał twierdzenie o sprzeczności ustawy nowelizującej z 22 grudnia 2015 r. z Konstytucją.

W apelacji powódka zarzuciła naruszenie art. 232 i 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę materiału dowodowego i przyjęcie, że zaproponowane warunki pracy i płacy były odpowiednie do jej kwalifikacji oraz uprzednio zajmowanego stanowiska pracy, a także, że nie zgłosiła roszczenia o odszkodowanie za niezasadne zwolnienie z pracy. Wniosła o zmianę wyroku i zasądzenie odszkodowania za bezprawne zwolnienie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przed zaproponowaniem jej nowych warunków pracy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że przy prawidłowo ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy nieprawidłowo rozstrzygnął o innym roszczeniu niż zgłoszone, tj. o roszczeniu o przywrócenie do pracy zamiast o roszczeniu o odszkodowanie. Nieprawidłowa była ocena, że zaproponowane powódce warunki pracy i płacy były odpowiednie do jej kwalifikacji oraz zajmowanego stanowiska. Od początku zatrudnienia powódka zajmowała stanowiska kierownicze – Wicedyrektora Biura Zamówień Publicznych, Dyrektora Biura Zamówień Publicznych, Wicedyrektora Biura Ekonomicznego Centrali KRUS, p.o. Dyrektora Biura Ekonomicznego. Ostatnim było stanowisko Dyrektora Biura Organizacyjno-Prawnego KRUS. Do jej obowiązków należało wiele zadań, głównie nadzoru i szereg innych czynności (...). Powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze 5.500 zł, dodatek funkcyjny 1.700 zł i dodatek specjalny 1.360 zł. Na stanowisku głównego specjalisty proponowano jej wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.000 zł i dodatek funkcyjny 1.000 zł oraz dodatek za wieloletnią pracę. Było to stanowisko niesamodzielne, niższe w strukturze organizacyjnej, wynagradzane o ponad 3.000 zł niżej. Zaproponowane warunki były zatem gorsze zarówno po względem wymaganych kwalifikacji, a także wynagrodzenia. Sąd Rejonowy niewłaściwie przyjął, że odwołanie ze stanowiska kierowniczego było równoznaczne z możliwością powierzenia powódce wyłącznie stanowiska innego niż kierownicze. Na tej podstawie przyjęto, że zaproponowane powódce warunki pracy i płacy były odpowiednie, ponieważ stanowisko głównego specjalisty było najwyższym, spośród stanowisk nie kierowniczych, a więc tych, które mogły być powódce powierzone. Taka ocena nie znajduje jednak potwierdzenia w materialne dowodowym. Pozwany

nie wykazał, aby niemożliwym było powierzenie powódce innego stanowiska kierowniczego. Nie można uznać, aby uzasadnieniem dla stwierdzenia braku możliwości powierzenia powódce stanowiska kierowniczego były twierdzenia świadka o trudnościach we współpracy powódki z innymi dyrektorami. Okoliczności te nie zostały w żaden sposób potwierdzone. Świadek A. K. (zastępca prezesa pozwanego) nie potrafił podać szczegółów, wskazał jedynie, że były „pewne problemy w uzgadnianiu z powódką pewnych spraw”. Choć podniósł, że były skargi na powódkę ze strony innych dyrektorów, to przyznał, że powódka również zgłaszała mu zastrzeżenia do współpracy z tymi osobami. Ostatecznie stwierdził, że na linii powódka – inni dyrektorzy były problemy we współpracy, nie przypisując jednak winy za to wyłącznie powódce.

Sąd Okręgowy nie zgodził się z ustaleniem, że powódka miała trudności we współpracy z innymi dyrektorami i co stało się przyczyną jej odwołania. Pozwany również za pomocą innych dowodów nie wykazał braku możliwości powierzenia powódce stanowiska kierowniczego. Choć ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana także z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy, a nie tylko okoliczności leżących po stronie pracownika, to w sprawie nie zostało wykazane, aby z uwagi na słuszny interes pracodawcy nie było możliwe powierzenie powódce stanowiska równorzędnego. Jest to argument istotny w sprawie, bowiem powódka podnosiła, że pozostali odwołani dyrektorzy zostali zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych, tj. zastępców dyrektorów. Pracodawca nie kwestionował kwalifikacji powódki i jej doświadczenia zawodowego, destynujących ją do zajmowania stanowiska kierowniczego. Nie wykazano przy tym, aby pozwany nie dysponował stanowiskiem odpowiednim „z uwagi na jej kwalifikacje”. Choć kwalifikacje powódki pozwalały jej na wykonywanie pracy na zaproponowanym jej stanowisku głównego specjalisty, to jednak nie wykazano, aby pozwany nie dysponował stanowiskiem, na którym kwalifikacje powódki znalazłyby szersze zastosowanie, a praca byłaby wynagradzana porównywalnie do dotychczas zajmowanego stanowiska. Okoliczność, że powódce zaproponowano pracę nieodpowiadającą jej kwalifikacjom, a także prowadzącą do pogorszenia się jej sytuacji płacowej, dała podstawy do stwierdzenia, że pracodawca dążył do obejścia przepisów ograniczających możliwość odwołania pracownika, któremu

brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 72 § 3 k.p. w związku z art. 72 § 2 k.p.). Wypowiedzenie powódce umowy o pracę okazało się tym samym nieuzasadnione, w związku z czym istniała podstawa do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania na podstawie art. 45 „k.p.c.” w związku z art. 42 k.p. Z tych motywów Sąd Okręgowy zasądził odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące (art. 386 § 1 k.p.c.).

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: I. prawa materialnego: 1) art. 72 § 2 i 3 k.p. przez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że propozycja pracy „odpowiedniej” – oznacza, że pracodawca musi zapewnić pracownikowi po odwołaniu ze stanowiska inną pracę, która musi odpowiadać nie tylko jego kwalifikacjom, ale również nie może prowadzić do pogorszenia sytuacji płacowej, kiedy tymczasem ustawodawca w art. 72 § 2 k.p. nie nakłada na pracodawcę obowiązku zapewnienia określonego, a już na pewno nie przez pracownika oczekiwanego stanowiska pracy; 2) art. 72 § 3 k.p. w związku z art. 72 § 2 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż propozycja nowych warunków pracy i płacy, która nie uwzględnia kwalifikacji zawodowych pracownika oraz zawiera propozycję gorszych warunków płacowych powoduje, iż pozwany dąży do obejścia przepisów ograniczających możliwość odwołania pracownika (powódki), kiedy przepis art. 72 § 2 k.p. nie stanowi, aby nowe warunki zatrudnienia miały odpowiadać poprzednim w zakresie otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia za pracę – jak to ma miejsce w przypadku dyspozycji art. 42 § 4 k.p.; 3) art. 72 § 3 k.p. w związku z art. 72 § 2 k.p. poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy na podstawie powołania było nieuzasadnione ze względu na okoliczność zaproponowania jej pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty, kiedy ustawodawca w art. 72 § 2 k.p. nie nakłada na pracodawcę obowiązku zapewnienia określonego czy oczekiwanego przez pracownika stanowiska pracy oraz, że nowe warunki zatrudnienia mają odpowiadać poprzednim w tym również w zakresie otrzymywanego uprzednio wynagrodzenia; 4) art. 72 § 2 i 3 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż dalsze zatrudnienie pracownika w wieku przedemerytalnym jest kontynuowane na

podstawie wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 k.p., kiedy prawidłowa wykładnia prowadzi do wniosku, iż dalsze zatrudnienie kontynuowane jest u dotychczasowego pracodawcy, na nowej podstawie prawnej – umowie o pracę; 5) art. 45 k.p. w związku z art. 42 k.p. poprzez ich zastosowanie w sytuacji, kiedy ocena prawidłowości rozwiązania stosunku pracy z powołania z pracownikiem w wieku przedemerytalnym musi być zawsze dokonywana w kontekście spełnienia wymagania określonego w art. 72 § 3 k.p. w związku z art. 72 § 2 k.p. w związku z art. 69 k.p.; 6) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 k.p. przez przyjęcie, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę okazało się nieuzasadnione, gdyż pozwany zaproponował jej pracę nieodpowiadającą jej kwalifikacjom a także prowadzącą do pogorszenia jej sytuacji płacowej, kiedy przepis art. 45 § 1 k.p. rozumiany jest w ten sposób, iż ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana także z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy, a nie tylko okoliczności leżących po stronie pracownika, a w konsekwencji zaproponowanie pracownikowi nowej pracy zgodnej z jego kwalifikacjami, ale niższej wysokości wynagrodzenia jest przeszkodą do uznania tego wypowiedzenia za uzasadnione; 7) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 k.p. poprzez przyjęcie, iż pracodawca jest zobowiązany do podejmowania szczególnych czynności organizacyjnych, aby zapewnić powódce inne stanowisko kierownicze, w sytuacji, kiedy prawidłowa wykładnia art. 72 § 2 i 3 k.p. prowadzi do wniosku, iż pracodawca ma zapewnić powódce możliwość kontynuowania zatrudnienia z wykorzystaniem jej kwalifikacji, na dostępnym (choć niekoniecznie kierowniczym) stanowisku, a przepis ten nie nakłada na pracodawcę zapewnienia dotychczasowej wysokości wynagrodzenia;

II. przepisów postępowania: 1) art. 233 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 316 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a także art. 382 i art. 386 § 1 k.p.c., w następstwie którego oraz nieprzestrzegania kompetencji rozpoznawczych i niespełnienia jego procesowej funkcji (art. 382 k.p.c.), doszło do braku wyczerpujących ustaleń poprzez pominięcie części materiału zgromadzonego w postępowaniu, judykatury oraz pogłębionej wykładni przepisów prawnych i z obrazą przytoczonych przepisów – do pominięcia odmiennych ustaleń dokonanych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym ze skutkami wskazanymi art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.; 2) art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra

Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, poprzez jego niezastosowanie, a tym samym brak zobowiązania pozwanej do zwrotu na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego wg. stawki minimalnej za prowadzenie sprawy z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynosi -180 zł; 3) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 361 k.p.c., poprzez niezastosowanie i tym samym niewskazanie w treści uzasadnienia postanowienia o kosztach podstawy faktycznej jak i niewyjaśnienie podstawy prawnej zastosowania § 9 ust. 1 pkt w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia zamiast § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają jej wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

1. Zasadnie skarżący zarzuca brak podstaw do oceny propozycji innej pracy dla powódki na podstawie art. 42 k.p. Przepis ten odnosi się do umowy o pracę, która nie jest podstawą zatrudnienia, gdy pracownik odwołany nie przyjmuje oferty innej pracy (art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 72 § 3 k.p.). Pozwany nie naruszył art. 42 k.p. bo nie stosował tego przepisu (nie mógł stosować), składając powódce ofertę innej pracy.

2. Podstawą zasądzenia odszkodowania nie mógł być „art. 45 k.p.c. w zw. z art. 42 k.p.” (*zapewne chodziło o art. 45 k.p.*), gdyż nie był to spór wynikający z rozwiązania umowy o pracę. Pracownikowi odwołanemu ze stanowiska nie przysługuje roszczenie o uznanie odwołania za bezskuteczne ani o przywrócenie do pracy na tym stanowisku (wyjątki wynikają z orzecznictwa – por. uchwały Sądu Najwyższego z 14 lipca 1992 r., I PZP 42/92 i z 24 listopada 1992 r., I PZP 55/92). Nie taki jest jednak przedmiot sporu.

3. Oferty innej pracy nie można od razu kwalifikować jako dążenia do obejścia prawa, gdyż pracownik może odmówić jej przyjęcia i wówczas ocenie podlega czy propozycja innej pracy była odpowiednia ze względu na jego kwalifikacje zawodowe. Można zatem mówić o nieodpowiedniej ofercie i z tej

przyczyny o naruszeniu prawa wynikającego z określonego obowiązku pracodawcy, a nie o dążeniu do obejścia prawa. Jest to szczególna kwalifikacja, mierzona jaskrawym naruszeniem prawa, co już na wstępie jest wątpliwe, jako że przepis pozwala w pierwszej kolejności pracodawcy na ocenę czy inna praca będzie odpowiednia dla odwołanego pracownika ze względu na jego kwalifikacje zawodowe. Sama regulacja pozostawia pewien luz interpretacyjny, co jest zrozumiałe, gdyż ma zastosowanie do różnych sytuacji u różnych pracodawców. Oczywiście wykładnia ta wyostrza się w konkretnej sprawie, co sprowadza się do stwierdzenia, że znaczenie ma ocena stosowania prawa w indywidualnym sporze. W tej sprawie przeciwne (odmienne) były stanowiska Sądu pierwszej i Sądu drugiej instancji, co już samo w sobie nie przemawia za skrajną oceną o dążeniu pracodawcy do obejścia prawa.

4. W sprawie nie ma zastosowania silna ochrona zatrudnienia w okresie przedemerytalnym z art. 39 k.p. Spór dotyczy kwestii uregulowanej w art. 72 § 2 i § 3 k.p., czyli czy zaproponowana po odwołaniu inna praca była odpowiednia do kwalifikacji powódki. Punktem odniesienia w ocenie odpowiedniej pracy są kwalifikacje zawodowe pracownika a nie stanowisko, z którego został odwołany. Proponowana praca może być „inną” pracą, czyli niekoniecznie taką samą.

5. Nie musi być to zatem zatrudnienie na kolejnym stanowisku kierowniczym, którego podstawę stanowi powołanie. Stanowiska z powołania są ściśle określone (wydzielone) na podstawie ustawy. Określenie, które stanowiska kierownicze powierzane są na podstawie powołania stanowi domenę pracodawcy. W tym przypadku znaczenie miałyby regulacja z art. 60 ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników. Proponowane stanowisko nie musi być też stanowiskiem kierowniczym. Po odwołaniu ze stanowiska – w sytuacji określonej w art. 72 § 3 k.p. – pracownik nie ma roszczenia o dalszą pracę na stanowisku z powołania.

6. Niezasadne jest zatem założenie zaskarżonego wyroku, że pracownik po odwołaniu ma roszczenie o dalsze zatrudnienie na stanowisku kierowniczym, nawet gdy inna proponowana mu praca jest odpowiednia ze względu na jego kwalifikacje zawodowe. W tej sprawie Sąd uznał, że choć kwalifikacje powódki pozwalały jej na wykonywanie pracy na zaproponowanym jej stanowisku, to jednak nie wykazano,

aby pozwany nie dysponował stanowiskiem, na którym kwalifikacje powódki znalazłyby szersze zastosowanie, a praca byłaby wynagradzana porównywalnie do dotychczas zajmowanego stanowiska. Takie poszukiwanie „lepszego” stanowiska dla odwołanego pracownika może nie mieć uzasadnienia, bo Sąd nie określa (zastępuje) oferty pracodawcy „innej pracy” dla odwołanego pracownika, gdy dotychczasowa jest odpowiednia do jego kwalifikacji. Jeżeli proponowane stanowisko pracy jest odpowiednie do kwalifikacji to pracownik nie ma też roszczenia o wybór z kilku stanowisk. Tryb z art. 72 § 3 k.p. oparty jest na ofercie innej pracy. Ocenie podlega więc proponowane stanowisko i regulacja nie wymaga prowadzenia trybu negocjacji ani przedstawienia kilku propozycji innej pracy do wyboru dla odwołanego pracownika. Traci zatem na znaczeniu argumentacja przyjęta w zaskarżonym wyroku, że pracodawca nie wykazał, iż nie można zatrudnić powódki na stanowisku kierowniczym.

7. Pozostaje zatem ocena, czy inna praca była odpowiednia ze względu na kwalifikacje zawodowe. Ocena orzeczenia objętego skargą jest negatywna. Pozwany podał, dlaczego stanowisko głównego specjalisty uznał za pracę odpowiednią do kwalifikacji powódki (*wskazał przykładowo na wykaz stanowisk w KRUS, zgodnie z rozporządzeniem z 2 lutego 2010 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek*). Na tym zatem powinna koncentrować się w pierwszej kolejności ocena. Sąd Najwyższy nie dokonuje tej oceny, gdyż rozpoznanie sprawy należy do sądu powszechnego. W skardze brak jest też wniosku o rozpoznanie sprawy co do istoty (art. 398¹⁶ k.p.c.). Dotychczasowe orzecznictwo wskazuje, że przez propozycję pracy "odpowiedniej" w rozumieniu przytoczonego przepisu art. 72 § 3 w związku z art. 72 § 2 k.p. należy rozumieć taką, w której kwalifikacje zawodowe pracownika zostaną należycie wykorzystane; propozycja powinna więc uwzględniać nie tylko profil wykształcenia pracownika, ale także jego doświadczenie zawodowe, dodatkowo nabytą wiedzę specjalistyczną, również z dziedzin pokrewnych do posiadanego wykształcenia (wyroki Sądu Najwyższego: z 24 września 2004 r., II PK 28/04 oraz z 18 maja 2010 r., I PK 15/10).

8. Ochrona zatrudnienia na podstawie art. 72 § 2 i 3 k.p. nie wymaga utrzymania dotychczasowej wysokości wynagrodzenia. Skoro pracownik może być odwołany, to rozumiałym jest, że wynagrodzenie będzie miał takie, jakie przewidziane jest dla nowego stanowiska pracy w regulacji płacowej. Ochrona wysokości wynagrodzenia jest tylko czasowa (przez okres równy okresowi wypowiedzenia).

9. Zarzuty podstawy procesowej skargi nie zmieniają powyższej oceny, gdyż mimo odwołania się do kilku przepisów, kwestionują w sumie warstwę materialną rozstrzygnięcia.

Uprawniona jest zatem teza końcowa, że ochrona zatrudnienia ze względu na wiek przedemerytalny pracownika odwołanego ze stanowiska nie wymaga przedstawienia mu kilku ofert innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych ani nie zapewnia roszczenia o dalsze zatrudnienie na stanowisku kierowniczym z powołania. Punktem odniesienia w ocenie odpowiedniej pracy są kwalifikacje zawodowe pracownika a nie stanowisko, z którego został odwołany. Proponowana praca może być „inną” pracą, czyli niekoniecznie taką samą.

10. Uchylenie wyroku obejmuje również orzeczenie o kosztach procesu, co zwalniałoby z wiążącej oceny zarzutu dotyczącego kosztów zastępstwa procesowego. Niemniej nie jest bez racji, gdyż powódka nie dochodzi odszkodowania cywilnego, lecz - jak można zakładać - odszkodowania związanego z naruszeniem przepisów prawa pracy o rozwiązywaniu stosunków pracy. W takiej sytuacji za właściwą można uznać stawkę minimalną dla spraw o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).