

**Kancelaria Adwokacka  
Anna Świątkiewicz - Pałosz**

ul. Biała 4 lok. 23 00-895 Warszawa

☎ + 48 601752452,

e-mail: adwokat.swiatkiewicz.palosz@gmail.com

---

Warszawa, dnia 14 luty 2017 roku

Trybunał Konstytucyjny  
Al. Jana Christiana Szucha 12a  
00-918 Warszawa

Skarżący: P    Ż.

reprezentowany przez:  
adw. Anna Świątkiewicz – Pałosz  
ul. Biała 4 lok. 23, 00-895 Warszawa  
nr. wpisu na listę adwokatów ORA Warszawa 3801:

## Skarga Konstytucyjna

### I. PETITUM SKARGI KASACYJNEJ

#### I.1 Przedmiot Kontroli

Działając w imieniu Skarżącego na podstawie udzielonego mi pełnomocnictwa szczególnego do reprezentacji przed Trybunałem Konstytucyjnym, wnoszę zgodnie z Art. 79 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej o zbadanie zgodności z zamieszczonymi w poniżej zamieszczonym „Wzorcem Kontroli” konstytucyjnymi wolnościami i prawami i wnoszę o stwierdzenie niezgodności z Konstytucją następujących przepisów Rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości stosowanych w

(1) każdym przypadku odwołania od wypowiedzenia oraz

(2) w szczególnym przypadku, gdy Sąd Pracy ustalił, że pracodawca podał w treści wypowiedzenia umowy o pracę nieprawdziwe lub pozorne przyczyny a także gdy ustalona przez Sąd Pracy prawdziwa przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie miała związku z reżimem kontraktowym, tj. gdy miało miejsce „bezprawie pracodawcy polegające na zachowaniu zawinionym i skierowanym na naruszenie prawa pracy, a nawet na instrumentalnym jego wykorzystaniu”:

1. § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ( Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) interpretowany w ten sposób, że zastosowanie określonych w tym przepisie stawek ryczałtowych wyłącza zastosowanie proporcjonalnych stawek określonych w § 6 tego Rozporządzenia, w związku z Art. 98 §1 k.p.c. oraz w związku z Art. 16 ust. 3 i Art. 16

**ust. 2 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. - Prawo o adwokaturze** ( stanowiącym upoważnienie do wydania tych rozporządzeń, a równocześnie zawierającym wytyczne dotyczące treści tych rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości w rozumieniu **Art. 92 ust. 1 Konstytucji RP** ).

2. **§ 9 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ( Dz. U. 2015, poz. 1800 ) zmieniony przez § 1 pkt. 5 a) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2016, poz. 1668 ) interpretowanego w ten sposób, że zastosowanie określonych w tym przepisie stawek ryczałtowych wyłącza zastosowanie proporcjonalnych stawek określonych w § 2 tego Rozporządzenia w związku z **Art. 98 §1 k.p.c.** oraz w związku z **Art. 16 ust. 3 i Art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. - Prawo o adwokaturze** ( stanowiącym upoważnienie do wydania tych rozporządzeń, a równocześnie zawierającym wytyczne dotyczące treści tych rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości w rozumieniu **Art. 92 ust. 1 Konstytucji RP** ).**

Akt normatywny wymieniony w pkt. 1 (Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. ) utracił już moc obowiązującą w przypadku spraw rozpoczętych po 1 stycznia 2016 roku, ale ma nadal zastosowanie do spraw rozpoczętych przed 1 stycznia 2016 roku. Akt ten miał zastosowanie do zasądzenia przez Sąd kosztów za I Instancję w sprawie w której Skarżący był powodem, w związku z wydaniem w dniu 13 września 2016 roku reformatoryjnego orzeczenia przez Sąd w II Instancji. Tym samym wydanie przez Trybunał Konstytucyjny orzeczenia w sprawie jest konieczne dla ochrony konstytucyjnych wolności i praw Skarżącego, które jego zdaniem naruszone zostały w Postanowieniu Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 29 grudnia 2016 roku w postępowaniu zażaleniowym na zasądzone w wyroku z dnia 13 września 2016 roku koszty zastępstwa procesowego za I i II instancję.

### **I.2 Wzorzec Kontroli oraz sformułowanie zarzutu niezgodności Przedmiotu Kontroli ze wskazanym Wzorcem Kontroli.**

Wskazane w „Przedmiocie Kontroli” przepisy naruszają następujące zasady, prawa, wolności i obowiązki Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, **w związku z Art. 2 Konstytucji** „Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej”, a nie są w żaden sposób uzasadnione przesłankami wymienionymi w **Art. 31 ust. 3 Konstytucji**:

1. **Art. 24** „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. /../.
2. **Art. 32 ust. 1** „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”.
3. **Art. 32 ust. 2** „Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”.
4. **Art. 40** „Nikt nie może być poddany /../ poniżającemu traktowaniu.
5. **Art. 45 ust. 1** „Każdy ma prawo do sprawiedliwego /../ rozpatrzenia sprawy /../”.
6. **Art. 47** „Każdy ma prawo do ochrony prawnej /../ czci i dobrego imienia /../”.
7. **Art. 64 ust. 2** „Własność, inne prawa majątkowe /../ podlegają równej dla wszystkich ochronie prawnej”.
8. **Art. 65 ust. 1** „Każdemu zapewnia się wolność /../ wyboru miejsca pracy”

9. **Art. 77 ust. 2** „Ustawa nie może nikomu zamykać drogi sądowej dochodzenia naruszonych wolności lub praw”.
10. **Art. 92. ust. 1** „Rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji, na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania /../”.

## II. UZASADNIENIE SKARGI KONSTYTUCYJNEJ

### A. Stan faktyczny

Skarżący po latach nienagannej pracy otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę i w dniu maja 2011 roku złożył pozew w sprawie o odwołanie od wypowiedzenia, w którym wniósł o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy, a także o uznanie wypowiedzenia o pracę za naruszające określony w Art. 18 3e §1 k.p. zakaz wypowiedzania umów pracownikom, którzy skorzystali z uprawnień z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd Rejonowy dla W w I Instancji w sprawie o sygn. akt w wyroku z grudnia 2015 roku oddalił powództwo powoda. Powód złożył apelację od tego wyroku. Sąd Okręgowy w sprawie o nadanej sygn. akt. w II Instancji zmienił wyrok Sądu I Instancji w całości i ustalił, że: ( str. 40-43 Uzasadnienia wyroku z września 2016 r. - załącznik 4 ):

1. **„Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zasadniczym powodem rozwiązania łączącej strony umowy o pracę było wysłanie przez powoda wiadomości e-mail z kwietnia 2011 roku. Nie sposób oprzeć się wrażeniu, że gdyby powód nie zakwestionował decyzji pracodawcy co do podwyższenia jego wynagrodzenia oraz nie domagał się od członków zarządu zmiany tej decyzji i znacznej podwyżki swojego wynagrodzenia zasadniczego i zmiennego, nie doszłoby do wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę”** i „zwrócenie się powoda o podwyższenie swojego wynagrodzenia do innych członków organu uprawnionego do reprezentowania pozwanego pracodawcy nie było naruszeniem jego obowiązków pracowniczych. Jak trafnie ustalił Sąd Rejonowy pracownicy pozwanego podlegali zarządowi. Pozwany nie wykazał, aby powoda obowiązywała w tych sprawach ściśle określona ścieżka służbowa”.
2. **„uzasadnionej przyczyny utraty zaufania nie mogła stanowić również odmowa zawarcia w formie pisemnej umowy szkoleniowej /../ gdyż przyczyna ta okazała się nieprawdziwa”.**
3. **„nie sposób zatem przyjąć, aby zakup felg wraz z oponami mógł stanowić uzasadnioną przyczynę utraty zaufania, skoro posiadając o tym wiedzę pracodawca kwietnia 2011 roku udzielił powodowi podwyżki wynagrodzenia w części ruchomej o 25%. Uprzednio zaś wyraził zgodę na sfinansowanie powodowi 1/3 kosztów bardzo drogiego szkolenia”.**

Sąd Okręgowy ustalił więc, że powoda zwolniono za „próbę negocjacji warunków wynagrodzenia” a więc za przyczynę nie związaną z reżimem kontraktowym – pkt. 1, przy czym nieprawdziwy okazał się zarzut rzekomego naruszenia ścieżki służbowej, a także Pracodawca podał w wypowiedzeniu umowy o pracę kolejną przyczynę nieprawdziwą – pkt. 2 i przyczynę pozorną – pkt. 3. **Jest to oczywisty delikt pracodawcy**, polegający na instrumentalnym posłużeniu się prawem pracy w celu pozbycia się pracownika, któremu nie można było zarzucić niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych. Co więcej, Sąd ustalił ( str. 31 Uzasadnienia wyroku z września 2016 roku – zał. 4 ), że Skarżący miał bardzo wysokie osiągnięcia zawodowe.

Sąd Okręgowy w wyroku z dnia września 2016 roku ostatecznie zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości miesięcznego wynagrodzenia. Sąd Okręgowy zasądził także na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego **według ryczałtowych stawek minimalnych** 60 zł za pierwszą instancję ( na podstawie § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) i 180 zł za drugą instancję ( na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015, poz. 1800 )).

Pełnomocnik Skarżącego złożył w dniu stycznia 2017 roku skargę kasacyjną od tego wyroku, domagając się uchylecia i zmiany wyroku w części nie uwzględniającej żądania przywrócenia do pracy i objęcia szczególną ochroną o której mowa w Art. 18 3e §1 k.p..

Pełnomocnik Skarżącego złożył w dniu września 2016 roku **w oparciu o art. 394<sup>2</sup> § 1 k.p.c.** Zażalenie na wyrok Sądu Okręgowego w W Wydział Pracy z dnia września 2016 roku w zakresie postanowienia o kosztach procesu. Skarżący złożył w dniach listopada 2016 roku i grudnia 20156 roku kolejne uzupełniające pisma procesowe. W postępowaniu zażaleniowym Skarżący domagał się zasądzenia kwoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według **maksymalnych stawek ryczałtowych**, o których mowa w **§ 12 ust. 1 pkt. 1** Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie i **maksymalnych stawek proporcjonalnych** o których mowa w § 6 tego Rozporządzenia ( za I Instancję ) oraz **maksymalnych stawek ryczałtowych** o których mowa w **§ 9 ust. 1 pkt. 1** Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz **maksymalnych stawek proporcjonalnych** o których mowa w **§ 2** tego Rozporządzenia ( za II Instancję ). Powód wskazał w postępowaniu zażaleniowym na fakt, że Sąd ustalił, że pracodawca podał w wypowiedzeniu umowy o pracę nieprawdziwe lub pozorne przyczyny oraz postępował oczywiście niewłaściwie zarzucając powoda w toku postępowania kolejnymi nieprawdziwymi zarzutami. Takie postępowanie pracodawcy wymagało dużych nakładów na obronę przed ustalonym przez Sąd oczywistym deliktem pracodawcy. Powód wskazał również w postępowaniu zażaleniowym, że pozwany postawił powodowi już w trakcie trwania procesu około 15 kolejnych zarzutów, wśród nich kilka ciężkich, którym wiary nie dały zarówno Sądy I i II Instancji, przykładowo :

1. Powód rzekomo pobierał pieniądze z kasy na własne potrzeby i niszczył dokumenty pobrania, jednocześnie jednak pozwany nie umiał wskazać zniszczonych dokumentów kasowych, mimo iż w kasie są druki ścisłego zarachowania.
2. Powód rzekomo naraził firmę na straty podatkowe na kwotę 2 mln zł., mimo iż przedstawione przez pozwanego dowody – protokoły kontroli skarbowej poświadczyły, że powód w ogóle nie zajmował się podatkami.
3. Powód rzekomo straszył główną księgową kontrolami skarbowymi i która rzekomo nie mogła z tego powodu spać i pracować, podczas gdy powód przedstawił dowody, że w dokładnie tym samym czasie główna księgową prowadziła z powodem z własnej inicjatywy przemile rozmowy na Facebooku.
4. Powód rzekomo po otrzymaniu wypowiedzenia „biegał jak szalony po pokoju i straszył boksem” podczas gdy powód dostarczył dowody z firmy Medicover, że w tym czasie miał bardzo poważnie skręconą nogę i zerwane więzadła i nie mógł biegać.
5. Powód rzekomo nie zwrócił samochodu i pozostałego sprzętu w terminie, podczas gdy

powód dostarczył pisemne protokoły świadczące, że jest to nieprawda.

6. Powód rzekomo opóźniał audyt mimo iż pozwany przyznał, że powód prowadził czynności kontrolne za wiedzą Prezesa, co potwierdzają również maile.

Taka taktyka procesowa została napiętnowana przez Sąd Najwyższy w wyroku z 14 kwietnia 2015 roku II PK 140/14: „W ostatnim czasie zauważalne jest stanowisko, że w przypadku gdy pracodawca przedstawia kilka okoliczności przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy, konieczna jest refleksja w odniesieniu do proporcji przyczyn zasadnych i niezasadnych. Dzieje się tak dlatego, że pracodawcy często formułują szereg podstaw rozwiązania stosunku pracy, dobierając je losowo. Zatem o ile można uznać za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch lub trzech przyczyn, o tyle trudno aprobować takie stanowisko, gdy pracodawca wskazuje ich kilka (kilkanaście). Wówczas przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu”.

Powód wskazał w postępowaniu zażaleniowym także na fakt, że taktyka procesowa pracodawcy polegała na publicznym rozgłaszaniu nieprawdziwych informacji wśród pracowników, a następnie powoływaniu niektórych z tych pracowników na świadków, którzy następnie powtarzali przed Sądem usłyszane nieprawdziwe zarzuty:

- (1) Na rozprawie w Sądzie Rejonowym w dniu      marca 2015 podczas przesłuchiwania świadka szefa HR M. K.      Przewodniczący zapytał: [      marca 2015, 01:21:46] „Panowie, spekulacje Sądu kompletnie nie interesują” „Czy Pan dowiadywał się o tych faktach od Prezesa ?.... [01:21:52] „Wszystkich generalnie, o które się powód pyta ?””, na co świadek M. K.      udzielił odpowiedzi twierdzącej.
- (2) świadek P      J      : „Wiem, że sprawa była spowodowana dwoma rzeczami, zakupem felg do samochodu bez zgody szefa – M      K.      , prezesa zarządu pozwanej spółki. Druga przyczyna to było omijanie drogi służbowej, pisanie maili do właściciela zagranicę. Wszyscy o tym mówili w firmie. Z działu administracji od M      K.      wiem na temat zakupu felg. A o naruszeniu procedury wiem od prezesa pozwanej, M      K.      ” – str. 2 protokołu z      października 2012 w Sądzie Rejonowym.
- (3) świadek A. K.      : „Znam przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z powodem. Pamiętam trzy powody. Pierwszy to było pominięcie drogi służbowej przy negocjacjach dotyczących podwyżki wynagrodzenia. Druga przyczyna to niezastosowanie się do procedury zakupu opon zimowych do samochodu służbowego. Trzecia przyczyna to nie podpisanie wniosku szkoleniowego” – str. 3 protokołu z      września 2013 w SR: „Nie byłem świadkiem rozmowy bezpośredniej prezesa z powodem. Wiem, że była taka rozmowa. Mówił mi o tym prezes” – str. 4 pow. Protokołu; „wiem, że powód nie podpisał takiej umowy od Prezesa – str. 5 powyższego protokołu z 17 września 2013 r..

Takie postępowanie pozwanego pracodawcy spowodowało między innymi, że proces w I i II Instancji trwał prawie 5 i pół roku. Skarżący wskazał także w postępowaniu zażaleniowym, że Prezes pozwanej zeznał przed Sądem, że stawiał zarzuty, bo:[ rozprawa      listopada 2015, 00:53:53-00:54:42]: „może świeciło słońce, może padał deszcz”, a także [ rozprawa      grudnia 2015, 00:34:30 ], „Obudziłem się w maju i nagle dowiedziałem się, że wiem”, a więc łamał rażąco prawo pracy, nie wykazując przy tym najmniejszego szacunku dla prawa.

Skarżący był zmuszony bronić swojego dobrego imienia w procesie, odpierając stawiane w dużych ilościach nieprawdziwe zarzuty. W tym celu Skarżący korzystał z profesjonalnych

pełnomocników. Skarżący poinformował Sąd Okręgowy w treści Zażalenia, że w rzeczywistości poniósł koszty zastępstwa procesowego w porównywalnej kwocie do żądanej kwoty           zł, co może udokumentować fakturami pełnomocników i wpłatami bankowymi na ich konto.

Skarżący wskazał także w postępowaniu zażaleniowym na niekonstytucyjność zastosowania jedynie stawek ryczałtowych w przypadku, gdy Sąd ustali, że przyczyny podane w wypowiedzeniu były nieprawdziwe lub gdy Sąd ustali, że prawdziwa przyczyna zwolnienia nie miała związku z reżimem kontraktowym oraz wskazał na jego zdaniem oczywiste przypadki nie uwzględnione w **Uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. I PZP 6/10, które dyskwalifikują zastosowanie jedynie stawek ryczałtowych w każdym odwołaniu od wypowiedzenia.**

Sąd Okręgowy w Postanowieniu z       grudnia 2016 roku częściowo uwzględnił roszczenia i argumentację powoda i zasądził **maksymalne stawki ryczałtowe** ( 6 x stawki minimalne ), ale odmówił zastosowania stawek proporcjonalnych. **Sąd Okręgowy nie zbadał argumentacji powoda dotyczącej stawek proporcjonalnych i odmówił przekazania zagadnienia do rozpatrzenia przez Sąd Najwyższy.** Sąd Okręgowy stwierdził, że stawka ryczałtowa jest powszechnie stosowana i nie widzi rozbieżności w jej stosowaniu. Sąd oparł się na Uchwale Składu Siedmiu Sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r. I PZP 6/10, mającej moc zasady prawnej i nakazującej stosowanie stawek ryczałtowych w sprawach o odwołanie od wypowiedzenia.

Podsumowując stan faktyczny należy podkreślić, że **bezrobotny powód**, który na swoją obronę w 5 i pół letnim procesie poniósł koszty zastępstwa procesowego na kwotę ok.       tys zł., w którym Sąd ustalił, że wszystkie zarzuty pracodawcy były nieprawdziwe lub pozorne, ostatecznie otrzymał zwrot zasądzonych kosztów zastępstwa procesowego w kwocie       zł. Pracodawca, który postępował oczywiście niewłaściwie pokrył więc powyższe koszty do kwoty       zł, a bezrobotny powód poniósł koszty ok.       tys zł, mimo iż wygrał proces. Powód jest bezrobotny, a Pracodawca jest spółką w 100% należąca do jednej z najbogatszych korporacji na świecie, N       , która zatrudnia na całym świecie ponad 240 tys pracowników i ma więcej pracowników i większy majątek niż największe polskie firmy, PKO BP, TPSA i PKN Orlen razem wzięte. Takie postanowienie w sprawie kosztów wydaje się niezgodne z zasadami współżycia społecznego, z zasadami demokratycznego państwa prawa i jest zwyczajnie niesprawiedliwe i niezrozumiałe dla przeciętnego obywatela Rzeczypospolitej Polskiej, co natychmiast powoduje zrozumiałe oburzenie na działalność wymiaru sprawiedliwości. Prawo nie może sankcjonować oczywiście niewłaściwego postępowania wielkich i bogatych korporacji przeciwko obywatelom Rzeczypospolitej Polskiej i przerzucać kosztów obrony przed takim postępowaniem na pracowników. Istotne, że świadomość negatywnych skutków działalności wielkich korporacji jest obecnie dostrzegana przez obecne władze publiczne w Polsce.

Niesprawiedliwiona wydaje się również dyskryminacja powoda ( pracowników ) wobec Państwa, które otrzymało zwrot kosztów sądowych w kwocie       zł, a dysproporcja tej kwoty do kwoty zasądzonej dla powoda tj. kwoty       zł. w żaden sposób nie usprawiedliwiona jest różnicami w nakładzie pracy Sędziego i Adwokata.

## **B. Uzasadnienie zarzutu niezgodności Przedmiotu Kontroli ze Wzorcem Kontroli**

Zastosowanie stawek ryczałtowych w przypadku, gdy zwolnienie pracownika ma charakter deliktu ( umyślne podanie nieprawdziwych przyczyn podczas gdy prawdziwa przyczyna zwolnienia nie miała związku z reżimem kontraktowym ) jest dyskryminacją pracownika wobec pracodawcy, bowiem gdyby to pracownik uczynił umyślną szkodę pracodawcy i przegrał proces musiałby zwrócić koszty zastępstwa procesowego według proporcjonalnych stawek określonych w **§6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz odpowiednio w §2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.**

Zgodnie z Postanowieniem Sądu Okręgowego z dnia        grudnia 2016 roku, który uznał stawki maksymalne ( 6 x stawki minimalne ) jako uzasadnione ze względu na zawilość sprawy byłoby to        zł.

Nie ma żadnego powodu, aby pracodawców – sprawców deliktu, traktować inaczej niż innych sprawców deliktu, także jeśli chodzi o zwrot kosztów zastępstwa procesowego ofiarom deliktu, które zmuszone były bronić się przed deliktem pracodawcy. Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11: „Bycie pracodawcą nie stwarza immunitetu po stronie pracodawcy ani też bycie pracownikiem nie pozbawia ochrony odszkodowawczej, jaką prawo cywilne przyznaje każdemu w razie zawinione go wyrządzenia szkody.”

Jest oczywiste, że obecna wykładnia powyższych przepisów przyjęta przez Sądy promuje działania pracodawców niezgodne z prawem, polegające na bezkarnym stawianiu niezliczonych fałszywych i zmyślonych zarzutów, podczas gdy koszty obrony przed takim oczywiście nieuczciwym działaniem pracodawców ponoszą pracownicy.

Argumentację Skarżącego można poprzeć argumentacją Trybunału Konstytucyjnego w sprawie z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, Dz. U. z 2007 r. Nr 225, poz. 1672 - odszkodowanie w związku ze zwolnieniem z pracy. - Art. 58 k.p. w związku z art. 300 k.p.: „Rozwiązanie to jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca, przy rozwiązaniu stosunku pracy, rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego. Należy przypomnieć, że w sytuacji odwrotnej, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko wówczas, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest zobowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), tj. zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 k.p. **Zasada sprawiedliwości społecznej, wyrażona w art. 2 Konstytucji, nie pozwala na to, aby pracodawca był pod tym względem traktowany lepiej, kosztem naruszenia praw pracownika, którego bezprawnie zwolnił z pracy“.**

Analogicznie, zasada sprawiedliwości społecznej nie powinna pozwolić na to, aby pracodawca - sprawca deliktu nie poniósł kosztów zastępstwa procesowego według takich stawek jak ponoszą inni sprawcy deliktu, którzy przegrali proces w sądzie. Doskonale wyraził to Prezes PiS, Jarosław Kaczyński na konferencji "Odpowiedzialność przedsiębiorców za Polskę": "W szczególności, jeśli chodzi o działalność podmiotów zagranicznych. Mamy tutaj do czynienia z takimi elementami kolonialnymi, jeżeli chodzi o nasz kraj. Mamy do czynienia z sytuacją, w której te przedsiębiorstwa nie przestrzegają pewnych reguł prawnych, ale także moralnych.

Krótko mówiąc, funkcjonują w sposób, który w ich własnych krajach byłby absolutnie niemożliwy do przyjęcia.

Obok wskazanego Art. 2 Konstytucji, oczywiście naruszone są również **Art. 32 ust. 1** „*Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne*”, **Art. 32 ust. 2** „*Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny*”.

Naruszona jest także konstytucyjna zasada ochrony praw majątkowych - **Art. 64 ust. 2** „*Własność, inne prawa majątkowe /.../ podlegają równej dla wszystkich ochronie prawnej*”, bo pracownik, któremu pracodawca umyślnie wyrządził szkodę ( naruszył prawa majątkowe pracownika ), zwalniając go na podstawie nieprawdziwych lub pozornych przyczyn, co jest umyślnym zachowaniem zawinionym i skierowanym na naruszenie prawa pracy, musi ponieść inne ( wyższe ) koszty obrony przeciwko takiemu deliktowi, niż pracodawca, gdy ten w Sądzie udowodni, że to pracownik umyślnie wyrządził mu szkodę. Państwo nie chroni tak samo praw majątkowych pracowników i pracodawców w przypadku dochodzenia przez nich ochrony ich praw przed szkodą wyrządzoną przez drugą stronę. Dochodzenie praw może być bardziej kosztowne przy symbolicznych stawkach ryczałtowych niż zasądzona wartość wynagrodzenia lub odszkodowania.

Istotne, że pracownik, któremu uczyniono szkodę umyślną i którego zwolniono podając w wypowiedzeniu nieprawdziwe lub pozorne przyczyny jest zmuszony przez prawo i orzecznictwo Sądu Najwyższego do wytoczenia powództwa przewidzianego w Kodeksie Pracy. Pracownik nie może bezpośrednio w takim przypadku wytoczyć sprawy cywilnej, w której obowiązują wyższe stawki proporcjonalne. Należy przy tym zauważyć, że Sąd Najwyższy mimo iż twierdzi w orzecznictwie, że pracownik także w przypadku podania nieprawdziwych przyczyn przez pracodawcę musi wytoczyć powództwo w sprawie odwołania od wypowiedzenia, to nie podaje do tego żadnego uzasadnienia, a nawet wyraża wątpliwości, **czy rzeczywiście w takiej sytuacji wytoczenie powództwa o odwołanie od wypowiedzenia jest obowiązkowe** i czy Art. 45 k.p. jest w takim przypadku odpowiednim przepisem:

Np. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 sygn. akt II PK 112/10: „*Odpowiedzialność za delikt ma tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone „zadekretowanie”, gdyż obowiązuje z mocy ustawy - art. 415 k.c. /.../ Innymi słowy chodzi o inną bezprawność niż ta, której zakres określony jest w przepisach o rozwiązywaniu stosunku pracy. Ta ostatnia nie jest oparta na winie, natomiast nie jest wykluczone bezprawie pracodawcy polegające na zachowaniu zawinionym i skierowanym na naruszenie prawa pracy, a nawet na instrumentalnym jego wykorzystaniu, co nie znajduje uregulowania w prawie pracy (art. 300 k.p.)”.*

Wyroku Sądu Najwyższego sygn. akt II PK 66/12: *Znaczenie ma wówczas bezprawność w zachowaniu pracodawcy inna (szersza) niż określona prawie pracy (art. 45 KP). Może to być sytuacja, w której pracodawca instrumentalnie stosuje przepisy prawa pracy, postępując tylko z pozoru zgodnie z prawem, nawet wtedy gdy działa w ramach wypowiedzenia umowy o pracę. /.../ Zasadnie powiedziano wszak w orzecznictwie, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 KP). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie*



cywilnym” (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227 -i dalsze wskazane w nim orzecznictwo). Ta kardynalna - jak określono ją w tym orzeczeniu -zasada o ile może być wątpliwa w odniesieniu do deliktu /.../.

**Uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego III PZP 10/85 z 27 czerwca 1985 r.:** „Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 KP powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności dotyczące pracownika, nie związane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 KP, że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego”.

Zdaniem Skarżącego, nie ma wątpliwości, że zastosowanie tylko symbolicznych stawek ryczałtowych dla ofiary deliktu pozostaje w sprzeczności z zasadami sprawiedliwości – **Art. 45 ust. 1** Konstytucji „Każdy ma prawo do sprawiedliwego /.../ rozpatrzenia sprawy /.../” w związku z **Art. 2 Konstytucji**, bo pracownik, któremu uczyniono umyślnie szkodę, wiedząc, że koszty obrony będzie musiał w prawie 100% ponieść sam oraz że koszty obrony w walce z bogatym pracodawcą mogą nawet przekroczyć odszkodowanie limitowane wysokością 3 miesięcznego wynagrodzenia najpewniej porzuci myśl o obronie przed deliktem.

To kłóci się z istotą funkcji ochronnej prawa pracy – **Art. 24** Konstytucji „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. /.../”, a także **Art. 65 ust. 1** „Każdemu zapewnia się wolność /.../ wyboru miejsca pracy”, bo prawo nie może akceptować pozbawienia pracownika pracy i miejsca pracy przez delikt pracodawcy i przerzucać prawie wszystkie koszty obrony miejsca pracy przed umyślnym deliktem pracodawcy na pracownika.

Istotne jest również, że prawo i Sądy powinny chronić obywateli, w tym pracowników przed mającym deliktowy charakter działaniami wielkich i bogatych międzynarodowych korporacji, co słusznie podnoszone jest od niedawna w życiu publicznym i politycznym. Normy prawne nie mają jakiegoś stałego, niezmiennego znaczenia; nie należy ich pojmować statycznie, lecz dynamicznie. Nie są one same w sobie celem, lecz środkiem do układania stosunków międzyludzkich, zaś interpretator, który ustala sens norm wbrew praktyce i niejako na przekór życiu, postępuje wedle maksymy: **pereat mundus sed fiat iustitia**.

Pracownik w sprawie o odwołanie od wypowiedzenia, gdy stwierdzono delikt pracodawcy, polegający na podaniu nieprawdziwych zarzutów, nie broni jedynie utraconego kontraktu ( reżim kontraktowy ), ale broni się przed deliktem pracodawcy, broniąc swojej czci i dobrego imienia ( Art. 47 Konstytucji ), szczególnie że nieprawdziwe zarzuty rozgłaszane były publicznie i mogły mieć wpływ na rozwój jego kariery zawodowej. Podawanie nieprawdziwych zarzutów jest niewątpliwie poniżającym traktowaniem i karaniem ( Art. 40 Konstytucji ), a każdy obywatel ma prawo do obrony swojej czci i dobrego imienia przed poniżającym traktowaniem. Niewielkie ryczałtowe koszty zwracane pracownikowi, gdy wygra sprawę, mogą zniechęcać pracowników do dochodzenia swoich praw skoro koszty tej obrony będą musieli ponieść sami, a pracodawca będzie mógł w celu utrudnienia tej obrony, wikłać sprawę i zarzucać pracownika kolejnymi pomówieniami. To narusza obok wyżej wskazanych **Art. 47 i Art. 40 Konstytucji** również **Art. 77 pkt. 2 Konstytucji** w związku z Art. 2 Konstytucji, bo „Ustawa nie może nikomu zamykać drogi sądowej dochodzenia naruszonych wolności lub praw”.

Tym samym zdaniem Skarżącego, Sądy powszechne powinny odmawiać stosowania § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w

sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ( Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) jako niezgodnej z Konstytucją w przypadku gdy Sąd ustali, że podane przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę były nieprawdziwe lub pozorne lub gdy prawdziwa przyczyna nie miała związku z reżimem kontraktowym i zastosować zgodnie z § 5 rozporządzenia, stawki w sprawie o najbardziej zbliżonym rodzaju, a takie podane są w § 6 Rozporządzenia ( „sprawy ze stosunku pracy”).

**Delikt pracodawcy, zgodnie z wyżej wskazanym orzecznictwem SN nie jest właściwie sprawą prawa pracy lecz sprawą ze stosunku prawa pracy ( art. 300 Kp).**

Podobnie Sądy powszechne powinny zgodnie z § 20 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ( Dz. U. 2015, poz. 1800 ) w przypadku gdy Sąd ustali, że podane przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę były nieprawdziwe lub pozorne lub gdy prawdziwa przyczyna nie miała związku z reżimem kontraktowym odmówić zastosowania stawek ryczałtowych o jakich mowa w § 9 ust. 1 pkt 1 i poszukać innej stawki o najbardziej zbliżonym rodzaju, a te niewątpliwie podane są przy sprawach ze stosunku pracy – § 2 Rozporządzenia.

**Uchwała składu 7 sędziów SN z 28 września 2016 r. III PZP 3/16** nie wyklucza stosowania tych stawek, bo ich podstawą jest „wartość przedmiotu sprawy”, a nie zakwestionowana w Uchwale, „wartość wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy”.

Sąd Najwyższy w **Uchwale Składu Siedmiu Sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r. I PZP 6/10**, podnosi, że przepis upoważniający art. 16 ust. 3 Prawa o adwokaturze, zawiera następujące przesłanki dla Ministra Sprawiedliwości ustalenia stawki minimalnej: „*Ostatecznie można sformułować cztery zasady ustalania stawek minimalnych wynagrodzenia adwokata /./: 1) stawki minimalne powinny być jednakowe w sprawach tego samego rodzaju, a zróżnicowane w sprawach różnego rodzaju; 2) stawka minimalna w sprawie o większej zawichości powinna być wyższa niż w sprawie o mniejszej zawichości, a w każdym razie stawka w sprawie o mniejszej zawichości nie powinna być wyższa niż w sprawie bardziej zawitej; 3) stawka minimalna w sprawie wymagającej większego nakładu pracy adwokata (większego wkładu pracy adwokata w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia) powinna być wyższa niż w sprawie wymagającej mniejszego nakładu pracy, a w każdym razie stawka w sprawie wymagającej mniejszego nakładu pracy nie powinna być wyższa niż w sprawie wymagającej większego nakładu pracy; 4) stawka minimalna w sprawie o wyższej wartości przedmiotu sporu powinna być wyższa niż w sprawie o mniejszej wartości, a w każdym razie stawka w sprawie o mniejszej wartości przedmiotu sporu nie powinna być wyższa niż w sprawie o wyższej wartości”.*

Sprawa w której Sąd ustalił, że podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były nieprawdziwe lub pozorne, a prawdziwa przyczyna wypowiedzenia nie miała charakteru kontraktowego jest sprawą innego rodzaju i o większej zawichości niż „zwykłe” sprawy o stwierdzenie niezasadności wypowiedzenia. **Zgodnie bowiem z definicją czynu niedozwolonego: „Odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego (deliktowa) zachodzi bowiem wówczas, gdy zdarzenie wyrządzające szkodę nie pozostaje w związku z jakimkolwiek istniejącym stosunkiem zobowiązaniowym, lecz jest samodzielnym źródłem powstania nowego stosunku obligacyjnego. Świadczenie polegające na naprawieniu szkody wynikłej z czynu niedozwolonego jest świadczeniem pierwotnym w tym stosunku**

zobowiązaniowym, odmiennie aniżeli w systemie odpowiedzialności kontraktowej, która uruchamiana jest jako następstwo niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, pierwotny stosunek trwa nadal, a jedynie świadczenie pierwotne zostaje (w całości lub w części) zastąpione świadczeniem odszkodowawczym” (por. Komentarz do Kodeksu cywilnego, księga III – Zobowiązania, tom I, G. Bieniek (red.), Warszawa 1996, s. 177–178).

Obok pierwotnego kontraktowego stosunku zobowiązaniowego, powstaje drugi deliktowy stosunek obligacyjny. Obrona pracownika przez profesjonalnego pełnomocnika przed nieprawdziwymi ( zmyślnymi ) zarzutami wymaga więc większego nakładu niż obrona pracownika przed jedynie nieuzasadnionymi przyczynami, w której to sprawie strony jedynie zazwyczaj konstruktywnie przekonują do zasadności swoich racji w reżimie odpowiedzialności kontraktowej.

Zgodnie ze wskazaną uchwałą Składu Siedmiu Sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r. I PZP 6/10 nie można stosować tych samych stawek do spraw o odwołanie od wypowiedzenia o charakterze czysto kontraktowym i o charakterze kontraktowym i deliktowym, bo taka sprawa jest bardziej zawiła i wymaga większego nakładu pracy.

Sąd Najwyższy w sentencji Uchwały Składu Siedmiu Sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r. I PZP 6/10 uznał stawki proporcjonalne określone w § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie w zakresie dotyczącym odszkodowania, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. za niezgodne z Konstytucją – bo podstawą ich liczenia nie jest „wartość przedmiotu sprawy”, a zakwestionowana w Uchwale „wartość wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy” i nakazał stosowanie zgodnie z § 5 rozporządzenia, czyli według stawki w sprawie o najbardziej zbliżonym rodzaju, tj. stawek minimalnych wynagrodzenia adwokata wyznaczonych przez § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.”

Sąd Najwyższy popełnił jednak zdaniem Skarżącego oczywisty błąd, bowiem takie postępowanie także narusza Art. 92 ust. 1 Konstytucji. **Mianowicie, powód składający w oddzielnych pozwach roszczenie o przywrócenie do pracy i 1 miesięczne wynagrodzenie otrzymałby w przypadku wygrania sprawy, zwrot kosztów zastępstwa procesowego według stawki ryczałtowej ( w wygranej sprawie o odwołanie od wypowiedzenia ) i stawki proporcjonalnej ( w kolejnym procesie o 1 miesięczne wynagrodzenie ), a gdyby złożył jeden pozew zawierający oba roszczenia otrzymałby zwrot kosztów zastępstwa procesowego jedynie według stawek ryczałtowych.** Wygrana strona otrzymałaby więc różne stawki za sprawę o takiej samej zawiłości, rodzaju sprawy i nakładu pracy adwokata.

Jeszcze bardziej niedopuszczalne i kwestionujące stosowanie tylko stawek ryczałtowych byłoby zastosowanie stawek ryczałtowych w sprawie o której mówi **Uchwała składu 7 sędziów SN z 28 września 2016 r. III PZP 3/16** – to jest o odszkodowanie za zwolnienie na podstawie dyskryminacyjnej przyczyny zwolnienia bez wniesienia odwołania od wypowiedzenia ( sprawie o mniejszej zawiłości ) – zastosowane byłyby stawki proporcjonalne określone w § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie z 28 września 2002 roku i odpowiednio § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie z 22 października 2015 roku, podczas gdy gdyby takie roszczenie wniesione zostało jednocześnie z odwołaniem od wypowiedzenia ( sprawa o większej zawiłości ) – zastosowano by jedynie niewielkie i symboliczne stawki ryczałtowe.

Powyżej wskazane przykłady spraw o odwołanie od wypowiedzenia dowodzą, że zastosowanie jedynie i wyłącznie stawek ryczałtowych narusza zasady ustalania stawek

minimalnych określone w Art. 16 ust. 3 i Art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. - **Prawo o adwokaturze** i tym samym narusza **Art. 92. ust. 1 Konstytucji RP**.

Tym samym, **stosowanie wyłącznie stawek ryczałtowych ustalonych w § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie i § 9 ust. 1 pkt 1, Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie jest niezgodne z Konstytucją RP także w każdym przypadku odwołania od wypowiedzenia.**

Obok lub zamiast stawek ryczałtowych Sądy powszechne powinny stosować zgodnie z § 5 rozporządzenia stawki proporcjonalne w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju, a takie – „ze stosunku pracy” podane są w **§ 6 pkt. 7** ww. Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r.. Podobnie Sądy powszechne powinny zgodnie z § 20 ww. Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. poszukać stawki proporcjonalnej o najbardziej zbliżonym rodzaju, a taką niewątpliwie są stawki dotyczące spraw „ze stosunku pracy” – § 2 tego Rozporządzenia. Uchwała Składu Siedmiu Sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r. I PZP 6/10 nie wyklucza stosowania do spraw będących odwołaniami od wypowiedzenia wskazanych wyżej stawek proporcjonalnych, bo ich podstawą jest „wartość przedmiotu sprawy”, a nie zakwestionowana w Uchwale, „wartość wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy”.

**Niekonstytucyjny ( niezgodny z Art. 92. ust. 1 Konstytucji ) jest także zdaniem Skarżącego podział spraw w Rozporządzeniach Ministra Sprawiedliwości o których mowa w „Przedmiocie Kontroli” na sprawy cywilne, ze stosunku pracy i prawa pracy, podczas gdy Ustawodawca w Kodeksie Postępowania Cywilnego nie dokonał takiego podziału i koszty sądowe naliczane są od wszystkich tych spraw jednakowo. Wydaje się że nie można stosować zupełnie innych stawek w sprawach, skoro wszystkie oparte są o te same przepisy Kodeksu Postępowania Cywilnego.**

Argumentacja Sądu Najwyższego w Uchwale Składu Siedmiu Sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r. I PZP 6/10, że niskie stawki ryczałtowe zwiększają dostęp pracowników do Sądów, jest nietrafiona, bo Ustawodawca nie miał takiego zamysłu preferowania pracowników, wobec innych powodów w sprawach cywilnych lub ze stosunku pracy w przypadku opłat sądowych dla pracowników zarabiających powyżej 50 tyś zł rocznie. To ustawodawca decyduje kto będzie miał preferencyjne warunki, a nie Sądy. Ponadto, niskie stawki ryczałtowe mogą powodować, że pracownik, który wygra proces przed Sądem Pracy, de facto poniesie straty, gdy symboliczne koszty zastępstwa procesowego przewyższą otrzymane odszkodowanie, co może w ogóle odstraszać pokrzywdzonych pracowników od składania pozwów w Sądach Pracy.

Na koniec należy podkreślić, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego w obecnej sprawie może być kolejnym elementem na drodze przywracania elementarnych zasad sprawiedliwości i uczciwości w stosunkach pracy. Może mieć istotne znaczenie zwłaszcza dla przypadków rażąco bezprawnego i umyślnego, a obecnie bezkarnego dla pracodawcy – jeśli chodzi o koszty zastępstwa procesowego poświęcone w celu obrony - zwalniania niewygodnych pracowników. Kierunek wykładniowy zaprezentowany przez Trybunał może też hamować zapędy tych pracodawców, którzy, nie licząc się z przepisami prawa pracy, usiłują w sposób bezpardonowy walczyć z pracownikami, aby na takim przykładzie bezpardonowej walki zastraszyć innych podległych pracodawcy pracowników przed składaniem pozwów do Sądu.

### **III. WYKAZANIE DOCHOWANIA TERMINU DO WNIESIENIA SKARGI**

Niniejsza Skarga kasacyjna złożona została 14 lutego 2017 r. roku do Trybunału Konstytucyjnego. Od wydania w dniu      grudnia 2016 roku Postanowienia Sądu Okręgowego w W      , wydanego na podstawie zakwestionowanego aktu normatywnego nie minął okres 3 miesięcy. Powyższe Postanowienie wysłane zostało do pełnomocników stron w dniu 3 stycznia 2017 roku i doręczone w dniu 9 styczniu 2017 r. co kopia strony z dziennika korespondencyjnego kancelarii ( zał. 2 ).

### **IV. WYKAZANIE, ŻE ZASKARŻONY PRZEPIS AKTU NORMATYWNEGO STANOWIŁ PODSTAWĘ OSTATECZNEGO ORZECZENIA O WOLNOŚCIACH LUB PRAWACH SKARŻĄCEGO OKREŚLONYCH W KONSTYTUCJI**

Skarżący na podstawie **art. 394<sup>2</sup> § 1 k.p.c.** złożył w sprawie o sygn. akt

Zażalenie na wyrok Sądu II Instancji - Sądu Okręgowego w W      Wydział Pracy z dnia 13 września 2016 roku w zakresie postanowienia o kosztach procesu. W związku z powyższym Sąd Okręgowy w W      Wydział Pracy wydał kończące w sprawie Postanowienie z dnia      grudnia 2016 roku, na które nie przysługują środki zaskarżenia.

### **V. WNIOSEK O ZWROT KOSZTÓW REPREZENTOWANIA**

Wnoszę na podstawie Art. 25 pkt. 3 Ustawy o Trybunale Konstytucyjnym o zwrot kosztów reprezentowania Skarżącego według stawek maksymalnych ze względu na złożoność sprawy.

### **VI. ZAŁĄCZNIKI DO SKARGI**

1. Pełnomocnictwo szczególne
2. Kopia strony z dziennika korespondencyjnego kancelarii.
3. Kopia Postanowienia Sądu Okręgowego w W      z dnia      grudnia 2016 r.
4. Kopia Wyroku Sądu Okręgowego w W      z dnia      września 2016 r.
5. Kopia wypowiedzenia umowy o pracę.

Adwokat Anna Świątkiewicz – Pałosz