

***Sygn. akt VI P 566/13***

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

***Przewodniczący SSR Marta Kiszowara***

Ławnicy: Tomasz Władysław Śnieć

Ryszard Woronowicz

Protokolant: Justyna Borodziuk

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa A. H.

przeciwko K. P. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. P. w B.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego K. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. P. w B. na rzecz powódki A. H. kwotę 5661 zł (pięć tysięcy sześćset sześćdziesiąt jeden złotych) brutto z ustawowymi odsetkami w wysokości 13 % w stosunku rocznym od dnia 18 lutego 2014 r. do dnia zapłaty.

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

III. Zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 284 zł (dwieście osiemdziesiąt cztery złote) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

IV. Wyrokowi w punkcie I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej 1887 zł (jedne tysiąc osiemset osiemdziesiąt siedem złotych).

***VI P 566/13***

## UZASADNIENIE

Powódka A. H. w pozwie skierowanym przeciwko K. P. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. P. w B., po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska, wniosła o zasądzenie kwoty 4900 zł stanowiącej równowartość trzymiesięcznego średniego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Jednocześnie domagała się do pozwanego zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu podniosła, że pozwany wypowiedział jej w dniu 30.09.2013r. umowę o pracę na czas nieokreślony. Jako przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę wskazał niespełnianie oczekiwań pracodawcy. Zdaniem powódki, wypowiedzenie jej umowy o pracę jest nieuzasadnione, gdyż

podany powód wypowiedzenia jest zbyt ogólny, niekonkretny i uniemożliwia dokonanie oceny, czy podana przyczyna jest rzeczywista (k. 2-3, 29).

Pozwany K. P. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. P. w B. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Podniósł, że stwierdzenie „nie spełnia oczekiwań pracodawcy” wystarczająco konkretyzuje przyczynę wypowiedzenia w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych wcześniej mu przez pracodawcę. W rezultacie powyższego wskazał, że w okresie poprzedzającym złożenie wypowiedzenia umowy o pracę we wrześniu 2013r. dokonał sprawdzenia wiedzy i umiejętności pracownika w formie testów pisemnych i ustnych w zakresie asortymentu oferowanego w ramach działalności przez niego prowadzonej. Wyniki sprawdzenia wiedzy i umiejętności powódki okazały się bardzo słabe. W związku z powyższym zakomunikował powódce, że braki w wiedzy niezbędnej do efektywnego wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. handlowych, a w ich konsekwencji niska wydajność pracy sprawiają, że nie spełnia oczekiwań pracodawcy, który to zwrot następnie znalazł się w treści uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem pozwanego powódka miała zatem świadomość, iż przyczyny podjętej przez niego decyzji wynikają z jej braków wiedzy i wynikającej stąd niskiej wydajności i efektywności (k. 21-22).

### **Sąd ustalił i zważył, co następuje:**

Bezspornym było, że w dniu 17.05.2006r. A. H. została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 31.07.2006r., następnie dwukrotnie na czas określony łącznie do 31.12.2007r., a poczynając od dnia 01.01.2008r. powódkę włączyła z pozwanym umowa o pracę na czas nie określony, przy czym początkowo powódka pracowała na stanowisku sekretarki, a od dnia 12.03.2012r. na stanowisku specjalisty ds. handlowych (k.3/B, 7/b, 8/B, 106/B, 12/B, akt osobowych).

W dniu 30.09.2013 r. powódce przedstawiono pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę z zastosowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31.12.2013r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niespełnianie oczekiwań pracodawcy (k.1/C akt osobowych). Powódka podpisała przedmiotowe pismo.

Zgodnie z oświadczeniem pracodawcy wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło w ostatnim okresie 1.887 zł brutto (k. 25).

Powyższe okoliczności były w sprawie bezsporne.

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się zaś na zasadności podanej w wypowiedzeniu jego przyczyny. Powódka podnosiła, iż podany powód wypowiedzenia jest zbyt ogólny, niekonkretny i uniemożliwia dokonanie oceny, czy podana przyczyna jest rzeczywista. Nadto wskazywała, że swoją pracę wykonywała w sposób prawidłowy i pracodawca nie zgłaszał do niej zastrzeżeń. Pozwana spółka oponowała powyższemu.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwójakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie. Jak wskazuje orzecznictwo sądowe, przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia powinno umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy jest celowe. Wskazanie przyczyny pełni też wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn toczyć się może proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy ( tak wskazuje m.in. uzasadnienie wyroku SN z dnia 7.04.1999, I PKN

645/98, OSNAP 2000/11/420 ). Uniemożliwiać ma to stawianie pracownikowi w trakcie procesu innych zarzutów niż te, które rzeczywiście były powodem wypowiedzenia umowy. Dlatego też, jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27.06.1985 r. ( OSNC 1985/11/164 ) - wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p., teza XI - wskazywana przyczyna nie może ograniczać się do powtórzenia wyrażenia ustawowych lub zwrotów zbyt ogólnych, nie popartych wskazaniem konkretnych okoliczności. Za zbyt ogólne, a przez to naruszające art. 30§4 kp orzecznictwo Sądu Najwyższego uznaje wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia „niewłaściwego wykonywania obowiązków” ( tak. np. wyrok SN z dnia 1.10.1997 r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427 ), lub „utrąty zaufania do pracownika” ( uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164 ). W wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 ( LEX nr 497682 ), Sąd Najwyższy wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę – „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne” jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Natomiast w sentencji wyroku z dnia 24 października 2007 r., I PK 116/07, Lex nr 465925, Sąd Najwyższy podniósł, że brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi ( powodowi ) przyczyny wypowiedzenia stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę ( art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 k.p. ). Szczególnie istotny w tej sprawie jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07 (Lex nr 448827), w którym podniesiono, że już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. W tej sprawie za niedostatecznie konkretne Sąd Najwyższy uznał przyczyny sformułowane w następujący sposób: „wadliwe prowadzenie ewidencji miesięcznego zużycia paliwa i godzin pracy poszczególnych samochodów, wadliwe rozliczanie kart drogowych, wadliwe rozliczanie zużycia paliwa pojazdów służbowych, nieobciążanie kierowców za przepał paliwa, spowodowanie szkody w spółce przez niewłaściwe wykonywanie obowiązków związanych z prowadzeniem ewidencji miesięcznego zużycia paliwa, rozliczenia zużycia paliwa, nieobciążanie kierowców za przepał paliwa”. Sąd Najwyższy podniósł, że poprzez te przyczyny wskazano w nim jedynie, jakie obowiązki powódka naruszyła, bez wskazania na czym te naruszenia polegały i w jakich terminach lub okresach wystąpiły. W ocenie tego Sądu, taki sposób wskazania przyczyn wypowiedzenia nie umożliwił powódce uzyskania niebudzącej wątpliwości wiedzy co do istoty stawianych jej zarzutów, a w efekcie uniemożliwił obronę przed nimi. W wyroku z dnia 19.04.2010r. II PK 306/09 Sąd Najwyższy wskazał, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. Przedmiotowe stanowisko znajduje kontynuację w aktualnym orzecznictwie Sadu Najwyższego. Warto tu zacytować wyrok z dnia 12 lipca 2012 r. W sprawie II PK 305/11 Naruszenie art. 30 § 4 KP następuje wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Z powyższym współgra stanowisko, że pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 30 § 4 w zw. z art. 52 § 1 pkt. 1 kp) po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy i odszkodowanie ( I PKN 423/98 z 1998.11.10., publik. OSNP 1999/24/789). Niniejsze znajduje całkowite zastosowanie do przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Odnosząc powyższe orzecznictwo Sądu Najwyższego do okoliczności sprawy uznać należy za trafne stanowisko powódki, że podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była zbyt ogólnikowa i niekonkretna i faktycznie miała prawo budzić wątpliwości powódki co do tego, z jakim konkretnie jej zachowaniem należy ją łączyć. Wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia mogłaby zostać, jak wyżej wskazano, uznana za dostatecznie sprecyzowaną, gdyby informacja o powodach zwolnienia została powódce przekazana przez pracodawcę w inny sposób prowadzący do tego, iż szczegółowe motywy wypowiedzenia byłyby jej znane. Powódka utrzymywała jednak od początku procesu, iż nie wie, dlaczego została zwolniona z pracy. Zgodnie z jej zeznaniami K. P. wręczając jej wypowiedzenie stosunku pracy wskazał, że wypowiedzenie miała otrzymać pracownica J. Ł., ale ponieważ tego dnia jej nie było w pracy, a którąś z obu pracownic musiał zwolnić, to zwolnił powódkę. Jednocześnie pozwany powiedział wtedy powódce, że ona i J. Ł. nie potrafią pisać oferty. Stosownie do zeznań powódki pracodawca nie sprecyzował jednak, co ma na myśli mówiąc, że powódka nie potrafi pisać oferty. Wcześniej w pracy wielokrotnie pisała oferty i nigdy pracodawca nie mówił, że nie umie ich pisać, nie było żadnych zarzutów pod kątem jej pracy. (k. 30, 47-50). Zdaniem Sądu tego rodzaju wypowiedź pracodawcy nie spełnia w żadnym wypadku wymogu z art. 30 § 4 k.p. podania pracownikowi jasnej, zrozumiałej, konkretnej i weryfikowalnej przyczyny oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. Uzasadnieniem decyzji o zwolnieniu pracownika z pracy nie może być okoliczność, że akurat w danym dniu jest w pracy, a inny brany pod uwagę do zwolnienia pracownik nie stawiał się do pracy. Tego rodzaju odpowiedź pozwanego świadczyła o wysoce lekceważącym stosunku do pracownicy. Poza tym nawet sformułowany zarzut w postaci nieprawidłowego pisania ofert handlowych nie mógł stanowić dla powódki jasnego i zrozumiałego uzasadnienia zwolnienia jej, skoro pracodawca jednocześnie podał, że także pozostająca w zatrudnieniu pracownica J. Ł. nie potrafi pisać poprawnie ofert handlowych. Wobec tak skonstruowanej odpowiedzi powódka nadal nie rozumiała, dlaczego ona została zwolniona, a nie J. Ł., skoro obie zajmują tożsame stanowisko pracy i wobec obu pozwany ma takie same zastrzeżenia do ich pracy. Nie można także zgodzić się z pozwanym, że powódka miała świadomość, że przyczyny podjętej przez pracodawcę decyzji wynikają z oceny jej umiejętności przeprowadzonej w formie testu pisemnego mającego miejsce we wrześniu 2013r. Bezspornym było, że przedmiotowy test został wykonany wobec powódki i J. Ł.. Obie pracownice miały stanowisko specjalisty ds. handlowych i były zatrudnione w dziale blach. Zwrócić uwagę należy, że z zeznań powódki wynikało, że obie wyżej wskazane pracownice popełniły ten sam błąd polegający na tym, że pisząc „towar loco budowa”, w następnym podpunkcie wpisały sformułowanie „transport gratis” (k. 30, 47-50). Pozwany K. P. potwierdził niniejsze (k.32,50). Skoro zatem powódka i J. Ł. popełniły ten sam błąd w teście sprawdzającym ich wiedzę i umiejętności, kryterium wyniku testu nie było mogło być wystarczającą przesłanką do wyboru powódki do zwolnienia. Zdecydowanie w oparciu o ten wynik powódka nie mogła wnioskować o istnieniu uzasadnionej podstawy do złożenia właśnie jej wypowiedzenia stosunku pracy. Miała bowiem świadomość, że J. Ł. popełniła w teście tożsamy błąd. Podkreślenia także wymaga, że w świetle zeznań przesłuchanych w sprawie stron i świadków bezspornym było, że to J. Ł. przyuczała powódkę do wykonywania obowiązków specjalisty ds. handlowych w dziale blach, a skoro sama popełniła taki sam błąd w teście jak powódka uprawniony jest wniosek, że to ona miała braki w wiedzy niezbędnej do zajmowania stanowiska specjalisty ds. handlowych i nienależycie przygotowała w danym zakresie powódkę do pełnienia obowiązków. Powódka powieliła błąd J. Ł., a wobec tego uznać trzeba, że J. Ł. niejako przyczyniła się do wadliwie wykonanego przez powódkę sprawdzianu jej wiedzy i umiejętności na danym stanowisku. W tych okolicznościach niesprawiedliwym byłoby ukaranie zwolnieniem z pracy osoby powódki, która nie ponosiła winy za błąd w teście, albowiem jej rozwiązanie wynikało ze wskazówek udzielonych jej wcześniej przez pracownicę wyznaczoną przez pracodawcę do przyuczenia jej do pracy na danym stanowisku.

Przede wszystkim zauważyć należy, że dopiero w postępowaniu sądowym pozwany pracodawca wyliczył konkretne powody, które jego zdaniem czyniły podstawę dla zwolnienia powódki. Poza przyczyną w postaci popełnienia błędu w teście z września 2013r. podniósł także, że przy zwolnieniu powódki kierował się tym, że miała krótszy staż pracy niż J. Ł.. Wskazał też, że były zastrzeżenia do pracy powódki ze strony koordynatora działu blach D. P.. Wywodził też, że powódka miała w 2013r. aż 76 dni nieobecności w pracy. (k. 32-33). Przede wszystkim podkreślenia w

tym miejscu wymaga, że pracodawca nie może dopiero w postępowaniu sądowym o przywrócenie do pracy czy o odszkodowanie kreować i udowadniać istnienia konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę i tym samym uzupełnić braku wskazania takiej przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jak wyżej wskazano, w wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być podana jego konkretna przyczyna. Ponadto zdaniem Sądu zgłaszane przez pozwanego w trakcie procesu przesłanki zwolnienia powódki były także niekonkretne i nieprzekonujące. Z jednej strony pozwany podnosił, że powódka miała krótszy staż pracy od J. Ł., jednakże z dalszej jego wypowiedzi wynikało, że w rzeczywistości powódka pracuje u niego od 2006r., a J. Ł. zaledwie od 2011r. (k. 32, 50). Ostatecznie więc zeznania pozwanego prowadziły do wniosku, że powódka ma o ok. 5 lat dłuższy staż pracy u pozwanego niż J. Ł.. Wypowiedź pozwanego zatem była niezgodna z prawdą. Pozwany dopiero po zorientowaniu się, że jego argumentacja jest nieprzekonująca postanowił rozwinąć swoją wypowiedź i wskazał, że jeżeli mówi o stażu pracy J. Ł. jako trzykrotnie dłuższym niż powódki to ma na myśli pracę kobiet w dziele blach (k. 32). Taki sposób uzasadniania decyzji o zwolnieniu powódki przez pozwanego budził w Sądzie nieodparte przekonanie, że pozwany tworzył argumentacje dla swojej decyzji w trakcie składania zeznań na sali sądowej. W przeświadczeniu tym utwierdzała Sąd także okoliczność, że gdy pozwany wskazał, że były zastrzeżenia do pracy powódki ze strony koordynatora działu blach D. P., to nie potrafił podać konkretnie, jakie błędy i kiedy powódka popełniła.

Powyzszego zapatrywania Sądu nie zmieniają zeznania świadka D. P., będącego bezpośrednim przełożonym powódki. Wskazał on, że miał uwagi do pracy powódki. Stosownie do jego zeznań parokrotnie powódka opuściła dział nie informując go o tym. Podnosił też, że powódka dwukrotnie nie zamówiła akcesoriów w postaci blach płaskich oraz wkrętów w odpowiednim czasie, co doprowadziło do opóźnień w dostawach do klientów oraz spowodowało dodatkowe wydatki w postaci kosztów wysłania kuriera po brakujące elementy. Nadto wskazywał, że powódka nie umiała stworzyć w sposób właściwy oferty, miała problemy z ustaleniem konkretnych zapisów na ofercie, m.in. nie wiedziała co to znaczy „dostawa loco budowa” (k. 44-47). Niewątpliwie, wsparł on stanowisko pozwanego, z którego wynikało, że on jako bezpośredni przełożony zgłaszał uwagi do pracy powódki. Nie bez znaczenia mógł tu być fakt, że jest on synem pozwanego. Miał więc żywotny interes, aby dopomóc ojcu w uzyskaniu pozytywnego wyniku procesu. Przede wszystkim jednak podnieść trzeba, że - jak już wyżej wskazano, zarzuty sformułowane przez świadka D. P. do powódki nie zostały umieszczone w wypowiedzeniu skierowanym do powódki, a zatem nie stanowiły przyczyny tego wypowiedzenia. Nadto zauważyć należy, świadek ten oświadczył, że wymienione przez niego błędy powódka popełniła najprawdopodobniej w czerwcu 2013 r. Mając to na uwadze oczekiwać by należało, że logicznie działający pracodawca wypowie pracownikowi umowę o pracę w czasie ujawnienia błędów, a nie dopiero ok. 3 miesiące później. Ponieważ pozwany uczynił to dopiero 30.09.2013r., jego twierdzenia, że przyczyną wypowiedzenia są zgłaszane przez D. P. zastrzeżenia do pracy powódki, jawią się jako niewiarygodne.

W tych okolicznościach uznać należy, iż rację ma powódka, że podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była niedostatecznie konkretna. W okolicznościach sprawy pozwany naruszył więc treść art. 30 § 4 k.p.

Podsumowując, w ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, wskazana przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 30.09.2013 roku, została sformułowana w sposób zbyt ogólnikowy (niekonkretny), a zatem wypowiedzenie było niezgodne z prawem i nieuzasadnione. Na podstawie art. 45 §1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu warunków 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. Zgodnie z żądaniem powoda Sąd rozstrzygnął o odszkodowaniu. Jak wynika z art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z tych względów Sąd w myśl art. 471 k.p. zasądził na rzecz A. H. kwotę 5661 zł brutto, co równoważne jest trzykrotności jej wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy- 1.887 zł brutto, która to kwota wskazana została przez pozwanego (k.25). Powódce z racji ponadtrzyletniego stażu pracy u pozwanego przysługiwało trzymiesięczne wypowiedzenie.

Za zasadne uznał Sąd także roszczenie powódki o ustawowe odsetki. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Wobec tego, że termin spełnienia świadczenia nie był oznaczony ani nie wynikał z właściwości zobowiązania, powodowi należały się odsetki za opóźnienie począwszy od dnia następnego po upływie terminu do spełnienia świadczenia (art. 455 w zw. z art. 481 § 1 i 2 k.c.). Terminem do spełnienia świadczenia był dzień rozprawy, na której powódka ostatecznie sprecyzowała swoje roszczenie tj. 17.02.2014 r. (k. 29). Ponieważ pozwany był obecny na tej rozprawie, od dnia 18.02. 2014 r. pozostawał on w zwłoce, stąd od tej daty należało przyznać odsetki ustawowe.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego znajduje podstawę w dyspozycji przepisów art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zgodnie z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, a więc koszty procesu, do których należą: wynagrodzenie radcy prawnego, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki tegoż pełnomocnika, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. W niniejszej sprawie strona wygrywająca proces – powódka – poniosła koszty procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu w § 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 z późn. zm.), mając na uwadze treść uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24.02.2011r I PZP 6/11, w świetle której „Podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 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 z późn. zm.). Uchwała ta ze względu na tożsamość zasad ma zastosowanie do roszczeń alternatywnych z art. 45 k.p. Innymi słowy w sprawie o odszkodowanie, którego pracownik dochodzi na podstawie art. 45 k.p., zastosowanie ma stawka z § 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. Wskazać przy tym należy, iż stosując § 2 ust. 2 w/w Rozporządzenia Sąd przyznał pełnomocnikowi strony pozwanej opłatę za czynności procesowe w wymiarze sześciokrotności stawki minimalnej przewidzianej w § 12 ust. 1 pkt. 1 tego Rozporządzenia, biorąc pod uwagę charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.

O opłacie sądowej orzeczono zaś w oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005, nr 167, poz. 1398 ze zm.). Wysokość tej opłaty ustalono w oparciu o art. 13 ustawy.

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