

Sygnatura akt IV P 32/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Żary, dnia 18 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Arkadiusz Pintal

Ławnicy: Elżbieta Laskowska, Monika Kogut

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Oliwa

po rozpoznaniu w dniu 04-10-2017 r. w Żarach

na rozprawie sprawy z powództwa Z. S.

przeciwko Miejskiemu Zakładowi (...) Sp. z o.o. w Ż.

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od pozwanego Miejskiego Zakładu (...) Sp. z o.o. w Ż. na rzecz powoda Z. S. kwotę 7.821,24 (siedem tysięcy osiemset dwadzieścia jeden i 24/100) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Żarach kwotę 30 (trzydzieści) złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.607,08 (dwa tysiące sześćset siedem i 08/100) złotych.

Sygn. akt IVP 32/17

UZASADNIENIE

Powód Z. S. wniósł przeciwko Miejskiemu Zakładowi (...) sp. z o.o. w Ż. o uznanie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem za bezskuteczne oraz nakazanie dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia sprawy. W uzasadnieniu wskazał, że od 6 listopada 2003r. jest zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierowcy autobusu. W okresie zatrudnienia zdobył duże doświadczenie zawodowe, uzyskał dodatkowe uprawnienia i kwalifikacje, za które nie był doceniany, a wręcz przeciwnie. Od jesieni 2015r. prezes pozwanego próbował go zwolnić z pracy, traktując powoda jako najgorszego pracownika. Pozwany proponował mu szkolenie, a potem wysłał na nie innego pracownika. Został pominięty przy podwyżkach, bez podania przyczyny. W dniu 27 lutego 2017r. otrzymał od dyspozytorki I. N. (1) w obecności innego dyspozytora rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu utraty zaufania. W ocenie powoda pracodawca pozbywa się pracowników wykształconych i doświadczonych. On sam o powierzony sprzęt dbał należycie, obowiązki kierowcy wykonywał dobrze, żadnych poważniejszych kar nie ma – z wyjątkiem zabranej premii. Pracodawca nie wskazał konkretnej przyczyny utraty zaufania, co jest sprzeczne z art. 30§4 k.p.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że podjął decyzję o zwolnieniu powoda ze względu na utratę zaufania do pracownika, a na przyczynę wypowiedzenia złożyło się kilka elementów – zła jakość świadczenia pracy, skargi pasażerów, brak zaangażowania w realizację powierzonych zadań, niewykonywanie zarządzeń pracodawcy, celowe utrudnianie współpracy z pracodawcą. Wskazał

na obowiązki powoda. Podniósł, że w przeciągu półtora roku do pracy powoda było szereg zastrzeżeń. Wyliczył i opisał ww. zastrzeżenia. Zarzucił powodowi niestosowanie się do nakazu ograniczenia rozmów telefonicznych do niezbędnego minimum, nakazu włączania światła po zmroku dla zapewnienia skuteczności monitoringu, brak zaangażowania w pracę. Podsumowując wskazał, że na utratę zaufania do powoda złożyło się jego zachowanie przez ponad półtora roku. Notoryczne niewykonywanie zarządzeń, zwracanie powodowi uwagi przez przełożonych, skargi pasażerów, brak poprawy w zachowaniu, pomimo dawania szans przez pozwanego, brak chęci współpracy i dbania o dobro pracodawcy. Wszystkie te sytuacje doprowadziły do momentu, w którym pozwany nie miał możliwości dalszej współpracy z powodem. Wskazał, że powód złożył zawiadomienie do Burmistrza o dokonanym rozwiązaniu umowy i pozwany szczegółowo wyjaśnił w swoim piśmie z dnia 3.03.2017r. przyczyny wypowiedzenia. Wskazał, że reprezentująca powoda organizacja związkowa nie wniosła żadnych uwag do planowanej decyzji pracodawcy. Podniósł, że zarzuty dotyczące pracy powoda były mu znane wcześniej. Powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1997r. sygn. akt I PKN 565/97 oraz z 25 stycznia 2005r. sygn. akt II PK 171/04.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie kolejnych umów o pracę od 6 listopada 2003r. ostatnio na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku kierowca autobusu, w pełnym zakresie czasu pracy.

/niesporne/

W lipcu 2015r. wpłynęła skarga klienta pozwanego na powoda. Powód złożył pisemne wyjaśnienia. Pozwany nie przyznał powodowi premii za sierpień 2015r. W lutym 2016r. świadek I. N. (2) zarzuciła powodowi niedopełnienie obowiązków służbowych w styczniu 2016r. poprzez niepodstawienie autobusu do sprzątania przed odstawieniem go na miejsce parkingowe. Powód złożył pisemne wyjaśnienie. Pozwany nie przyznał powodowi 50% premii za luty 2016r. We wrześniu 2016r. wpłynęły kolejne skargi na powoda. Powód składał pisemne wyjaśnienia. Pozwany ostatecznie odmówił powodowi przyznania 75% premii za wrzesień 2016r. Ani przedstawiciel powoda, ani przełożony powoda – świadek I. N. (2) nie wskazywali powodowi aby w zw. z ww. zdarzeniami tracił zaufanie pozwanego pracodawcy.

/dowód: pisma pozwanego – k. 40, 46, 47, 48, 49, 52, 54, 56, 58 akt;

kopia wiadomości mail – k. 50, 60 akt;

kopia pisma pozwanego – k. 54 akt;

kopia pism dyspozytorów - k. 49, 55, 56, 59 akt;

wyjaśnienia powoda – k. 41-44, 51, 53, 57, 61

W dniu 27 lutego 2017r. świadek I. N. (2) w obecności innego pracownika wręczyła powodowi oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał „utratę zaufania”. Świadek I. N. (2) nie wyjaśniła powodowi przyczyn utraty zaufania, nie wskazała innych przyczyn decyzji pozwanego. Powód nie rozumiał, podanej w oświadczeniu przyczyny.

/dowód: zeznania powoda – k. akt;

zeznania świadka I. N. (2) – k. 83 – 85 akt

oświadczenie pracodawcy – k. 5 akt;

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało, co do zasady na uwzględnienie.

Nie był sporny fakt zatrudnienia powoda przez pozwanego oraz rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Sporne było, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia „utrata zaufania” była wystarczająco skonkretyzowana aby powód rozumiał podstawy decyzji pozwanego i czy w związku z tym dokonane wypowiedzenie było zgodne z przepisami prawa i uzasadnione .

Sąd ustalając stan faktyczny kierował się zasadą kontrydiktoryjności procesu cywilnego i mają na względzie fakt, iż obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, nie zastępował ich inicjatywy dowodowej własną opierając się na dowodach przeprowadzonych na wniosek stron – zeznaniach świadka I. N. (2), powoda i przedstawiciela pozwanego oraz przedłożonych dokumentach.

Sąd nie przeprowadził dowodu z przesłuchania w charakterze świadków R. T. (1), K. Ś. i D. Ś. – z uwagi na cofnięcie przez pozwanego wniosku o ich przesłuchanie /k. 85 akt/.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda odnośnie okoliczności otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, braku zrozumienia z czego wynika przyczyna wskazana w wypowiedzeniu, braku wcześniejszych wskazań ze strony pracodawcy, że traci zaufanie do powoda, albowiem w tym zakresie jego zeznania znalazły potwierdzenie w zebranych w sprawie dokumentach oraz – częściowo w zeznaniach świadka I. N. (2).

Sąd dał również wiarę zeznaniom przedstawiciela pozwanego, nie znajdując podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka I. N. (2) odnośnie okoliczności wręczenia przez nią powodowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, za wyjątkiem braku pytań powoda o wyjaśnienie wskazanej w oświadczeniu przyczyny, braku przeprowadzania przez nią z powodem „rozmów dyscyplinujących”, braku upoważnienia świadka do wykonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy. Nie dał natomiast wiary zeznaniom świadka odnośnie karania powoda w okresie od stycznia do marca 2017r. za niewykonanie kursu, opóźnienie i niezatrzymanie się na przystanku, skargi na powoda w tym okresie – w tym zakresie zeznania świadka nie znalazły potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Podstawą prawną rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie były przepisy art. 45§ 1-§2 k.p. w zw. z art. 30§1 pkt i §4 k.p. oraz art. 47¹k.p.

Zgodnie z art. 30§1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązania umowy (§4).

Wypowiedzenie jest uznawane za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. W związku z tym przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednak nie może być błaha, czy też niezgodna z zasadami współżycia społecznego. Nie ulega również wątpliwości, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy musi być prawdziwa i konkretna - to znaczy wynikać z konkretnie przedstawionych zarzutów, tak aby była dla pracownika jasna i zrozumiała. Należy podkreślić, że to pracownik, jako adresat oświadczenia pracodawcy, musi rozumieć z jakiego powodu pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę i móc ocenić czy z jego perspektywy podane zarzuty są prawdziwe i uzasadniające decyzję pracodawcy. Ponadto gdy pracownik zakwestionuje zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 1998-11-10, sygn. akt I PKN 434/98).

Jak ponadto wskazał Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 15.11.2006r. w sprawie I PK 112/06 dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu. Co więcej, skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być mu znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę.

Nie ulega wątpliwości, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę może być „utrata zaufania” pracodawcy do pracownika jeżeli wynika z obiektywnych przesłanek, a nie z subiektywnych i arbitralnych ocen pracodawcy. Jednakże należy podkreślić, że to nie sama „utrata zaufania” jako subiektywne odczucie pracodawcy, lecz przyczyny, które to odczucie spowodowały są podstawą badania przez Sąd zasadności decyzji pracodawcy. Dlatego też, nie jest w ocenie Sądu wystarczające, w świetle art. 30§4 k.p. wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia samej „utrata zaufania” bez choćby przykładowego powołania okoliczności, które tę „utrata zaufania” spowodowały. Bez takiego wskazania pracownik nie jest w stanie ustalić, jakie jego zachowania pracodawca uznał za naganne do tego stopnia, że utracił do niego zaufanie. Co więcej, brak wskazania przyczyn, choćby przykładowych „utrata zaufania” nie pozwala na powiązanie decyzji pracodawcy

z zachowaniem pracownika w ramach stosunku pracy. Nie można przecież wykluczyć, że pracodawca „traci zaufanie” do pracownika z powodów pozapracowniczych – np. z powodu jego zachowania wobec osób trzecich po zakończeniu pracy, popełnienia czynu zabronionego na szkodę innej, niż pracodawca osoby, aktywności społecznej, czy politycznej nieakceptowanej przez pracodawcę.

Pozwany, uzasadniając swoje stanowisko powoływał się przy tym na orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998r. sygn. akt I PKN 565/97 oraz z dnia 25 stycznia 2005r. sygn. akt II PK 171/04. Okoliczności dokonania rozwiązania umów o pracę w obu ww. sprawach były całkowicie odmienne od zaistniałych w przedmiotowej sprawie.

W sprawie rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy pod sygnaturą II PK 171/04 pracodawca w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wskazał przyczyny „utrata zaufania, a ponadto Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku stwierdził, że: „Należy jednak zgodzić się z poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26.3.1998 r., I PKN 565/97 (OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165), że powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest wystarczające dla wypełnienia obowiązku przewidzianego w omawianym przepisie”, dodając, że „ w związku zarzutem kasacji, że Sąd drugiej instancji - za uzasadniające wypowiedzenie - przyjął dodatkowe przyczyny, podawane przez pozwanego już w trakcie postępowania sądowego, należy stwierdzić, iż w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego stanowiłoby to naruszenie art. 30 § 4 KP, (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 789, z dnia 17.11.1998 r., I PKN 331/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 690, z dnia 19.2.1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 266; OSP 2001 nr 4, poz. 56 z glosą A. Wypych-Żywickiej), gdyż wskazanie skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia jest ściśle związane z zakresem oceny jego zasadności, a ta powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 688 i z dnia 21.11.2000 r., I PKN 99/00”.

Podobnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 01.12.2016r. w sprawie sygn. akt I PK 86/16: „W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. W wyroku z dnia 24.10.2013r. w sprawie sygn. akt II PK 24/13 Sąd Najwyższy wskazał, że: „Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały”. Natomiast w wyroku z dnia 17.12.2014r. w sprawie sygn. akt I PK 122/14 podkreślił, że: „Także w przypadku, gdy uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia byłaby utrata zaufania spowodowana naruszeniem „zwykłych” obowiązków pracowniczych, konieczne jest wskazanie

konkretnej i rzeczywistej przyczyny oraz obiektywnych i racjonalnych przesłanek utraty zaufania, które wykluczają subiektywne i arbitralne oceny pracodawcy”

Z kolei w drugim z wyroków, wskazanych przez pozwanego – z dnia 26.3.1998 r. ,sygn. akt I PKN 565/97, Sąd Najwyższy wskazał, że: " (...) należy zgodzić się z wywodami wnoszącego kasację, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana konkretnie, a nie ogólnikowo przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, to jednak w ustalonych okolicznościach sprawy Sąd drugiej instancji trafnie uznał, że podana przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie narusza wymagań wynikających z art. 30 par. 4 KP (...). Przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę pracodawca przeprowadził postępowanie wyjaśniające. Bezspornie powód przyznał na piśmie fakty, które spowodowały, że pracodawca utracił do niego zaufanie (...) Przyczyny wypowiedzenia były powodowi dokładnie znane. W tej sytuacji wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę powodowi, jako przyczyny wypowiedzenia "utrata zaufania pracodawcy do pracownika" jest takim sformułowaniem, że wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu przez pracodawcę, nie wymagających szerszej egzemplifikacji w piśmie skierowanym do niego.

Ocena Sądu Najwyższego dotyczyła zatem tej konkretnej sytuacji, w której nie było wątpliwości, że pracownik, pomimo ograniczenia w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia do sformułowania „utrata zaufania” miał pełną wiedzę odnośnie zarzutów stanowiących podstawę „utrata zaufania” przez pracodawcę.

Tymczasem w przedmiotowej sprawie pozwany nie udowodnił, aby powód miał wiedzę o przyczynach „utrata zaufania” przez pracodawcę przed wręczeniem mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z podaniem tej przyczyny. Pozwany już w odpowiedzi na pozew wskazał na swoje zastrzeżenia do pracy powoda, powołując się na zdarzenia z czerwca 2015r., stycznia – lutego 2016r. oraz września 2016r. Nie wskazał jednak aby w związku z tymi zdarzeniami - czasowo odległymi od oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę – wskazywał powodowi, że traci, czy też utracił do niego zaufanie.

Jak zeznała świadek J. N., osobiście nie przeprowadzała „rozmów dyscyplinujących” z powodem, a poprzedni prezes zarządu pozwanej na zgłaszane wobec powoda uwagi, wskazywał co prawda, że traci do powoda zaufanie – ale tylko zgłaszającym, a nie samemu powodowi /k. 83v akt/. Świadek wskazywała jednocześnie, że o utracie zaufania w związku z niewłaściwym wypełnianiem obowiązków wskazywali powodowi K. Ś. i R. T. (2), o czym ma wiedzę od ww. osób, jednak pozwana cofnęła początkowo złożone wnioski o przesłuchanie ww. świadków na ww. okoliczność /k. 85 akt/. Nie ma również znaczenia wyjaśnienie przyczyn wypowiedzenia w piśmie wskazywanym przez pozwanego w odpowiedzi na pozew /k. 38 akt/. Nie ulega bowiem wątpliwości, że ewentualne dodatkowe wyjaśnienia pracodawcy dotyczące przyczyn rozwiązania stosunku pracy, pracownik musi otrzymać najpóźniej w chwili składania takiego oświadczenia przez pracodawcę.

Tym samym, w okolicznościach przedmiotowej sprawy należało stwierdzić, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę była sformułowana w sposób ogólnikowy i niekonkretny, a zatem z naruszeniem przepisów art. 30§4 k.p.

Na marginesie należy jedynie wskazać, że podniesione w odpowiedzi na pozew zarzuty odnośnie pracy powoda, nie pozwalałyby na przyjęcie zasadności decyzji pozwanego. Jak wskazała świadek I. N. (2), na innych kierowców również były skargi /k. 84 akt/. Ponadto pomiędzy ostatnią wskazaną przez pozwanego skargą na pracę powoda (sierpień –wrzesień 2016r.) a decyzją pracodawcy minęło ponad pół roku, co budzi wątpliwości odnośnie aktualności ww. przyczyn. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 09.05.2013r. w sprawie II PK 245/12: „Między wystąpieniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie definitywne umowy o pracę a dokonaniem z tej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powinien istnieć rozsądny adekwatny związek czasowo-przyczynowy. Nadmiernie długi okres od wystąpienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku do powołania jej jako uzasadnienia czynności rozwiązującej stosunek pracy może sprawiać, że przyczyna ta jest już nieaktualna lub nieuzasadniona.”

Zgodnie z art. 45§1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika

- orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powód wniósł o przywrócenie do pracy.

Zgodnie z art. 45§2 k.p. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe. Jak wskazał przedstawiciel pozwanego, do pracy powoda były zastrzeżenia, a jego dotychczasowi i potencjalni przełożeni „nie wyrażali zainteresowania” powrotem powoda do pracy. Nie ulega również wątpliwości, że pozwany nie był zadowolony z pracy powoda, a pracodawca ma prawo do takiego kształtowania zespołu pracowników, aby w sposób najpełniejszy realizować swoje cele. Powrót powoda do pracy u pozwanego, zamiast umożliwiać realizację tych celów mógłby stać się zarzewiem potencjalnych konfliktów.

Wobec powyższego Sąd nie uwzględnił żądania powoda przywrócenia do pracy i orzekł o odszkodowaniu.

Wysokość odszkodowania Sąd ustalił na podstawie art. 47¹ k.p. i art. 36§1 pkt 3 k.p. Zgodnie

z art. 47¹ 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. Zgodnie natomiast z art. 36§1 pkt 3 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Powód był zatrudniony u pozwanego ponad 3 lata, a wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia za ostatnie trzy miesiące pracy wynosiła 2.607,08 złotych.

Wobec powyższego Sąd orzekł, jak w punkcie I wyroku.

Odnośnie kosztów procesu w tym zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98§1i§3 k.p.c.. Zgodnie z art. 98 § 1i § 3 k.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Powód wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, wykazując jedynie poniesienie kosztów ustanowienia w sprawie pełnomocnika procesowego. Zgodnie z §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2015r. poz 1804) – w brzmieniu obowiązującym w dniu złożenia pozwu - stawka minimalna wynosi w sprawie z zakresu prawa pracy o przywrócenie do pracy (...) 180 złotych. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego stawka ta znajduje zastosowanie niezależnie od tego, czy pracownik wnosi o przywrócenie do pracy czy też o odszkodowanie (por. uchwałę SN z 7 sierpnia 2002r. w sprawie sygn. akt III PZP 15/02; postanowienie SN z 6 grudnia 2011r. w sprawie I PZ 30/11).

Sąd biorąc pod uwagę treść art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał w punkcie III wyroku ściągnąć od pozwanego nieuiszczoną opłatę od pozwu.

Rygor natychmiastowej wykonalności Sąd nadał wyrokowi odnośnie pkt I, co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia - zgodnie z treścią art. 477² § 1 k.p.c.