

Sygn. akt VI P 139/20

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

|                 |                            |
|-----------------|----------------------------|
| Przewodniczący: | Sędzia Iwona Dziegielewska |
|-----------------|----------------------------|

po rozpoznaniu w dniu 4 marca 2022 r. w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko

pozwanemu I. J. prowadzącemu działalność gospodarczą po nazwą J. I. I.- USŁUGI (...) w S.

o odszkodowanie

1.Zasądza od pozwanego I. J. prowadzącemu działalność gospodarczą po nazwą J. I. I.- USŁUGI (...) w S. na rzecz powoda M. S. kwotę 5717,00 zł( pięć tysięcy siedemset siedemnaście złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę;

2.zasądza od pozwanego I. J. prowadzącego działalność gospodarczą po nazwą J. I. I.- USŁUGI (...) w S. kwotę 180 zł( stu osiemdziesięciu złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3.wyroкови w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 5717,00 zł( pięć tysięcy siedemset siedemnaście złotych).

VI P 139/20

## UZASADNIENIE

W dniu 18 maja 2020 r. powód M. S. wystąpił z powództwem przeciwko I. J. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) Usługi (...) w S. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu powód wskazał, że pozwany wskazał hasłowo przyczynę rozwiązania umowy o pracę, bez konkretyzacji kiedy rzekome przewinienie powoda miało miejsce. Nadto powód zaprzeczył, jakoby porzucił pracę, w dniu 07.04.2020 r. normalnie świadczył pracę, a w dniu 08.04.2020 r. zwolnił się do lekarza, uzyskując zwolnienie lekarskie. Podniósł, że pozwany nie uzasadnił też w żaden sposób swojej decyzji. Wartość przedmiotu sporu określił na kwotę 4 200 zł (pozew k. 1- 4).

W odpowiedzi na pozew pozwany I. J. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) Usługi (...) w S. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powód porzucił pracę w dniu 07.04.2020 roku. Polegało to na tym, że po przyjeździe do pracy oświadczył, że rzuca pracę

i oddalił się z miejsca pracy. Tak więc przyczyną rozwiązania umowy o pracę było jej porzucenie w dniu 07 kwietnia 2020 roku., czego świadkiem był D. Z. (1). Bez wpływu na skuteczność rozwiązania umowy pozostaje fakt, iż powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od 08 kwietnia 2020 roku(odpowieź na pozew k.32).

W piśmie z dnia 29 kwietnia 2021 r. (data wpływu) powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika rozszerzył powództwo w zakresie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę wnosząc o odszkodowanie w wysokości (...),00 brutto w miejsce żądanej kwoty 4.200 zł.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa (pismo k. 110).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód był zatrudniony u pozwanego najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 09.09.2019 r. na stanowisku kierowca, w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 9 grudnia 2019 r. do 9 grudnia 2023 r. (umowy o pracę k.55).Z dniem 01.01.2020 r. powód otrzymał podwyżkę wynagrodzenia za pracę z kwoty 2250 zł do 2600 zł( k.20 akt – aneks do umowy o pracę ).

W umowie strony określiły wynagrodzenie na kwotę 2 250 zł brutto. Powód natomiast, zgodnie z ustaleniami ustanymi miał otrzymywać wynagrodzenie wyższe w kwocie 4000 zł netto. Kierowcy u pozwanego posiadający kategorię prawa jazdy C zarabiali średnio 4 000 zł, kierowcy posiadający kategorię prawa jazdy B -3000 zł, w trakcie dalszego zatrudnienia warunki wynagradzania ustalane były indywidualnie. Powód M. S. otrzymał podwyżkę 200 zł (zeznania świadka H. R. k.147 v. e-protokół (...) (...); zeznania D. S. k. 148 e - protokół (...)(...)

Oferując pracę pozwany ogłaszał, że wynagrodzenie kierowcy sięga kwot rzędu do 5500 zł netto miesięcznie z prawem jazdy kat C oraz do 4000 zł z prawem jazdy kat B (screeyn z ogłoszenia (...) k.96-101 akt).

Powód przelewem na konto bankowe otrzymywał jedynie kwotę wynikającą z umowy o pracę. Pozostałą kwotę otrzymywał do ręki. Podobny sposób regulowania płatności pozwany miał również z pozostałymi kierowcami. Za kwiecień 2020 r. powodowi wypłacono 1 713,55 zł, za marzec 2020 r.- 1.576,22 zł. Jedynie wypłata wynagrodzenia z umowy o pracę zgłaszana była do Urzędu Skarbowego (potwierdzenie operacji k.77, 78; PIT - 11 k.135.

Powód posiadał prawo jazdy uprawniające do kierowania pojazdami kat.C . zatrudniony został na stanowisku kierowcy. Kierowcy u pozwanego nie mieli zakresu obowiązków na piśmie. Nie obowiązywały również listy obecności sporządzane na piśmie. Zadania u pozwanego rozdzielał D. Z. (2). Zastępował też kierowców kiedy byli na zwolnieniu.

Codziennie rano kurierzy otrzymywali listy przewozowe tzw „trasówki”, które mieli do wykonania w trakcie ośmiogodzinnego czasu pracy. Kierowcy dostarczali przesyłki do firm i osób prywatnych. Klienci potwierdzali podpisem odbiór towaru na liście przewozowej. Nie istniał zbiorczy dokument zawierający listę dostarczonych towarów(zeznania świadka D. Z. (2) k.115 e - protokół (...) (...) zeznania świadka D. S. 148-148 v. e - protokół (...) (...)listy przewozowe k.; zeznania powoda k. 197v. v – 198 e - protokół (...)(...)

W dniu 07 kwietnia 2020 r. powód wykonał doręczenia przewidziane na ten dzień w listach przewozowych (listy przewozowe nr (...) i nr (...) załączone do pisma (...) sp. z o. o. sp.k. w R. z dnia 21 lipca 2021 roku - k.188-192).

W dniu 08 kwietnia 2020 r. powód udał się do lekarza, od którego otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od 08 kwietnia 2020 r. do 14 kwietnia 2020 r. (okoliczność niesporna).

Tego samego dnia pozwany oświadczył w rozmowie telefonicznej powodowi, po dowiedzeniu się, że ten udaje się do lekarza i będzie na zwolnieniu oświadczył, że w takim razie zwolni powoda dyscyplinarnie z dniem wczorajszym( w domyśle w dniu 07.04.2020 r.)( zeznania powoda –k.149 e-protokół (...)(...))Nadto pozwany polecił księgowej potwierdzenie oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu dyscyplinarnym powoda na formularzu wypowiedzenia, który po jego podpisaniu przez pozwanego został wysłany do powoda drogą pocztową oraz drogą e-mail( k.124 akt- dowód

nadanie przesyłki poleconej). Powód w terminie wystąpił do Sądu z odwołaniem pomimo nieprawidłowo określonego Sądu.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zostało doręczone powodowi za pośrednictwem poczty w dniu 14 kwietnia 2020 r. Pozwany rozwiązał umowę o pracę w trybie art 52 § 1 pkt 1 kp bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał art 52 § 1 pkt 1 kp – porzucenie pracy. Oświadczenie pracodawcy sporządzone zostało na formularzu wypowiedzenia Zawierało pouczenie o przysługującym powodowi terminie wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego- Sądu Pracy w L. (rozwiązanie umowy o pracę k. 39-40 akt ; potwierdzenie odebrania k.124 akt ; świadectwo pracy k.42-43 akt).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy oraz na podstawie zeznań świadków: D. S. 89-90 e - protokół (...) (...) H. R. k. 147 v. e - protokół (...) (...) D. Z. (2) k.91 e - protokół (...) (...) oraz na podstawie zeznań powoda k. 148 v. e-protokół (...) (...)v - 114v e - protokół (...) (...) oraz zeznań uzupełniających powoda k. 197-198 v. e - protokół (...) (...).Jak również na podstawie dowodu z dokumentów w postaci listów przewozowych z dnia 07.04.21 r., o które Sąd zwrócił się do H. W. sp, z o.o.sp.k. w związku z zeznaniami świadka D. Z. (3), że powód sfałszował listy przewozowe z wyżej wymienionego dnia.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków poza zeznaniami świadka D. Z. (3), bowiem ich zeznania były logiczne, spójne i wzajemnie zbieżne. Wszyscy świadkowie potwierdzili, że wynagrodzenia kierowców były wyższe od zapisanych w umowach o pracę oraz że sytuacja taka dotyczyła wszystkich kierowców, w tym powoda. Wynagrodzenia na początku zatrudnienia oscylowały w granicach 3 000 - 4 000 zł, a później ustalane były indywidualnie. Nadwyżka od tego co wykazano w umowie wypłacana była gotówką. Świadkowie zeznali na temat pracy kierowców, ich zakresu obowiązków.

Zeznania świadka D. Z. (3) Sąd ocenił jako niewiarygodne co do opisu przebiegu zdarzeń w dniu 07.04.2020 r. Z treści pisma nadesłanego przez (...) sp. z o. o. sp.k. w R. jasno wynika, zdaniem Sądu, że powód załadował i dostarczył pojazdem należącym do pozwanego towar do klienta w dniu 07.04.20 r., co zostało stwierdzone podpisem przyjmującego, a zatem, że wykonywał pracę na rzecz pozwanego zarówno w dniu 07 kwietnia 2020 r, jak i w dniu 06.04.20 r. Nadto jak wynika z treści omawianego dokumentu powód w dniu 07.04.20 r. rozliczył się z przekazanego pojazdu, odstawiając go do siedziby pozwanego.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda zarówno w zakresie okoliczności rozwiązania z nim umowy o pracę jak i w zakresie w zakresie zasad jego wynagradzania i wysokości jego wynagrodzenia, tj. że zarabiał u pozwanego 4200 zł co brutto daje kwotę 5717 zł( kalkulator wynagrodzenia powoda dołączony do pisma z dn. 26.04.21 r.( k. 155 -157 akt).

Dowód z zeznań pozwanego Sąd pominął z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie, na którą był wezwany w charakterze strony pod rygorem pominięcia dowodu. Zeznania informacyjne nie stanowią dowodu i mogą być traktowane jedynie jako twierdzenia.

### ***Sąd zważył co następuje:***

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Powód dochodził w niniejszym postępowaniu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę faktycznie otrzymywanego. Pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Zastosowany przez pracodawcę tryb rozwiązania umowy o pracę jest trybem szczególnym i bardzo rygorystycznym.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z art 52 § 2 kodeksu pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Prawidłowe rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. wymaga zarówno istnienia przyczyny rozwiązania umowy, która musi być uzasadniona, jak i zachowania wymogów formalnych. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności rozwiązania umowy od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy rozwiązanie umowy było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o rozwiązaniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę rozwiązania umowy oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. W przedmiotowej sprawie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazana została przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca dochował jednomiesięcznego terminu do złożenia oświadczenia. Nie zawarł prawidłowego pouczenia o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy, ale ta okoliczność miałaby wpływ jedynie na kwestię przywrócenia terminu do wniesienia odwołania, gdyby powód nie uczynił tego w terminie.

Dla rozstrzygnięcia podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyny będącej podstawą rozwiązania z powodu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy jest przypadkiem szczególnym, i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać, jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Ciążący na pracodawcy obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 444/99, OSNP 2001/9 poz. 313). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazana przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista, a ponadto powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r.) Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (vide wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Z uwagi na sam tryb rozwiązania umowy o pracę powinien być on stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Rozwiązanie umowy o pracę musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie intencje pracownika, pobudki jego działania. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (vide orzeczenia: SN z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; SN z 15.04.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; SN z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746). Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. (vide wyrok SN z 24.11.1998 r., I PKN 456/98, OSNAPiUS 2000/1/25).

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy jest zatem dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, ale nadto, gdy naruszenie to jest subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim, zaś ocena stopnia winy pracownika musi być dokonywana z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r. I PKN 850/00). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych jest również cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (vide wyrok SN z dnia 01 grudnia 1998 r. I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49) i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Wskazanie przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi w wypowiedzeniu i następnie ujawnione w toku postępowania muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przez organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy (vide wyrok SN z dnia 19/04/1999 r. II PK 306/09).

W związku z powyższym należy stwierdzić niekonsekwencję pozwanego pracodawcy we wskazaniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę, który dowodził przed Sądem, że przyczyną tą było niewykonywanie i odmowa obowiązków przez powoda w dniu 07 kwietnia 2020 r., podczas gdy przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy z dnia 08.04.2020 r. stanowi o porzuceniu pracy przez powoda.

Przyczyna wskazana, jak to wskazano powyżej przesądza o granicach i kierunku postępowania, które się toczy przed sądem. Zatem podkreślenia wymaga, że określenie porzucenia pracy jest w okolicznościach niniejszej sprawy przyczyną niejasną i zbyt ogólnikową. Należy wziąć pod uwagę, że powód nie miał obowiązków sformułowanych na piśmie. Zeznanie świadka D. Z. (4) oraz z informacyjnych twierdzeń pozwanego wynika, że powód odmówił wykonania obowiązków w dniu 07 kwietnia 2020 r. podczas gdy z dokumentów wynika, że powód świadczył pracę w tym dniu. Jego nazwisko znajduje się zarówno na liście osób, które w tym dniu o godz.8.05. pobrały towar z magazynu do rozwiezienia, jak i na liście osób, które w tym dniu zakończyły pracę, odstawiając pojazd do siedziby pozwanego (listy –k.93-95 akt sprawy). Sam pozwany nie kwestionuje, że po zakomunikowaniu powodowi faktu rozwiązania z nim umowy o pracę polecił następnie księgowej przygotowanie wypowiedzenia na piśmie i przesłanie go powodowi pocztą. Zeznania zaś świadka D. Z. (4), że wykonywał za powoda pracę w dniu 07.04. są całkowicie gołosłowne. Bardziej prawdopodobne w tym przypadku są zeznania powoda, do których Sąd rozpoznający niniejszą sprawę się przychylił, że w dniu 08.04. po zakomunikowaniu przez powoda, że udaje się do lekarza i będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim koniecznym stało się przydzielenie jego obowiązków na ten dzień D. Z. (4). Pozwany zaś wiedząc, że powód dysponuje zwolnieniem lekarskim powziął zamiar rozwiązania z powodem umowy o pracę z datą wcześniejszą. Na podkreślenie zasługuje fakt, że decyzję o rozwiązaniu umowy z powodem zakomunikował ustnie, zlecając następnie księgowej przygotowanie oświadczenia na piśmie.

W dniu poprzedzającym dzień, w którym pracodawca sporządził oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powód wykonywał zwykle czynności, takie jakie wykonywał każdego dnia. Pobierał paczki z magazynu, rozwoził klientom, odbierał od nich przesyłki. Czynności te wykonywał wg listy przewozowej czyli tzw „trasówki” na dany dzień. Okoliczność, że powód od dnia następnego przebywał na zwolnieniu lekarskim nie ma wpływu na prawidłowość i skuteczność rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Mając powyższe na względzie Sąd uwzględnił powództwo o odszkodowanie.

W świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, że strony zawarły umowę o pracę, w której określiły wynagrodzenie zasadnicze na kwotę 2 250 zł brutto. Kwota netto była przelewana na konto bankowe powoda miesięcznie, niejednokrotnie po terminie. Zeznania świadków potwierdziły twierdzenia powoda, że poza kwotą z umowy otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie, łącznie miesięcznie była to kwota 4 000 zł brutto, a od stycznia 2019 roku w wysokości 4 200 zł. Pozwany stanowczo zaprzeczał, by kiedykolwiek wypłacał powodowi inne kwoty niż z umowy o pracę, żeby umawiali się na wyższe wynagrodzenie. Kierowcy pracujący u pozwanego zarabiali kwoty między 3000 a 4000 zł na początku współpracy, a w dalszym okresie warunki wynagrodzenia były ustalane indywidualnie. Twierdzenia powoda odnośnie otrzymywanego wynagrodzenia zostały dostatecznie

uprawdopodobnione. Także doświadczenie życiowe i realia panujące na rynku pracy, stawki wynagrodzeń w poszczególnych branżach przemawiały za uznaniem zasadności roszczeń powoda. Wobec powyższego Sąd zasądził dochodzoną przez powoda kwotę odszkodowania za jego podstawę przyjmując wynagrodzenie powoda w kwocie otrzymywanej przed rozwiązaniem umowy o pracę po jej ubruttowaniu, zgodnie z wyliczeniami strony pozwanej, które nie zostały skutecznie zakwestionowane przez stronę przeciwną.

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata (tudzież radcy prawnego) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 (tudzież analogicznie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia). Powyższa uchwała znajdzie analogiczne zastosowanie także do obecnie obowiązujących przepisów tj. § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804) i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800). Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. Dlatego Sąd w niniejszej sprawie, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy.

***O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 K.p.c. w zw. z § 9 ust.1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.***

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi: „Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika”. Sąd miał na uwadze wysokość wynagrodzenia wskazanego przez powoda.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.