

UZASADNIENIE

Powód M. S. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej tj. (...) S.A. z siedzibą w Niemczy kwoty 72.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 2 maja 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy przewidzianej w umowie o pracę na wypadek jej rozwiązania przez pracodawcę za wypowiedzeniem w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Ponadto wniósł o połączenie niniejszej sprawy ze sprawą o sygnaturze IV P 128/12 toczącą się przed tutejszym Sądem pomiędzy stronami o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia celem ich wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

W uzasadnieniu powód wskazał, że od dnia 5 maja 2008 r. był zatrudniony u strony pozwanej w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora handlowego i otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenie w kwocie 6.000 zł brutto. Aneksem nr (...) z dnia 31 maja 2010 r. podwyższono wynagrodzenie powoda do kwoty 8.000 zł brutto oraz wprowadzono prawo do odprawy w razie rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, ustalając wysokość odprawy na poziomie 9-miesięcznego wynagrodzenia. W dniu 30 stycznia 2012 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał dnia 30 kwietnia 2012 r. Przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była odmowa podpisania przez niego aneksu do umowy o pracę dotyczącego zakazu konkurencji. Strony w piśmie z dnia 9 lutego 2012 r. dokonały ustaleń co do przekazania przez powoda narzędzi pracy, a ponadto uzgodniono, iż powód będzie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Zastrzeżono jedynie, że powód na wniosek zarządu Spółki do momentu zakończenia inwentaryzacji stanu rzeczowego i podpisania wszystkich protokołów częściowych będzie udzielał wszelkich informacji i stawiał się na każde wezwanie prezesa Spółki. Z kolei pismem z dnia 19 kwietnia 2012 r., doręczonym powodowi w dniu 23 kwietnia 2012 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Jako przyczynę takiego rozwiązania umowy o pracę strona pozwana wskazała, że powód prowadził sprzedaż kruszyw do (...) sp. z o.o. oraz A. - (...) R. J. po cenach znacznie niższych od średnich cen rynkowych, co stanowi czyn nieuczciwej konkurencji. Powód zaprzecza, aby dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, bowiem nie sprzedawał kruszywa po zaniżonych cenach. Wszystkie transakcje były uzgadniane z prezesem strony pozwanej i nigdy wcześniej nie było żadnych zastrzeżeń do dokonywanych przez powoda transakcji. Ponadto w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia strona pozwana nie dopełniła obowiązku podania konkretnej jego przyczyny, nie dokonując indywidualizacji zarzucanego zdarzenia w miejscu i czasie, a jedynie formułując ogólnikowy zarzut. Podniesiono również, że pracodawca powoda nie zachował miesięcznego okresu do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód nie świadczy pracy od dnia 9 lutego 2012 r., natomiast istotne oświadczenie wydano w dniu 19 kwietnia 2012 r., a więc po upływie ustawowego terminu. Stanowisko pracodawcy, jakoby dowiedział się o podstawie zarzutów dopiero w toku czynności sprawdzających, jest gołosłowne, albowiem transakcje zawierane przez powoda były władzom pozwanej Spółki wiadome i na bieżąco monitorowane. W cenie powoda, jedyną rzeczywistą przyczyną złożenia w trakcie trwającego już niemal trzy miesiące okresu wypowiedzenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, była próba niezgodnego z prawem pozbawienia powoda należnej mu na mocy umowy dziewięciomiesięcznej odprawy. Niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje m.in., że stosunek pracy uważa się za rozwiązany za wypowiedzeniem i taką informację zamieszcza się w wydawanym ponownie świadectwie pracy. Rozwiązanie stosunku pracy z powodem w trybie wypowiedzenia uaktualnia obowiązek wypłaty żądanej odprawy. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia należy uznać za bezskuteczne, przez co podstawą zakończenia stosunku pracy powoda staje się dokonane wypowiedzenie z dnia 30 stycznia 2012 r. skutkujące obowiązkiem zapłaty dochodzonej odprawy. Strona pozwana została wezwana do zapłaty należnej odprawy wraz z odsetkami w dniu 6 grudnia 2013 r., jednak wezwanie to zostało potraktowane odmownie z argumentacją, iż prawo do odprawy jest przedmiotem nierozstrzygniętego jeszcze postępowania sądowego, czemu powód zaprzecza. Przedmiotem toczącego się między stronami postępowania w sprawie o sygnaturze IV P 128/12 jest bowiem odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy

bez wypowiedzenia, a nie prawo do odprawy, a więc inny jest przedmiot sporu, co oznacza, że nie tworzy się stan zawisłości sporu o odprawę. Ewentualna wzajemna zależność rozstrzygnięć może skutkować jedynie podejmowaniem odpowiednich działań przez Sąd, nie stoi jednak na przeszkodzie, by skutecznie wnieść powództwo o zasądzenie na rzecz powoda odprawy. Powyższa okoliczność uzasadnia wniosek o połączenie obu spraw do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ponadto strona pozwana wniosła o zawieszenie postępowania do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia postępowania toczącego między stronami przed tutejszym Sądem w sprawie o sygnaturze IV P 128/12.

W uzasadnieniu wskazano, że powodowi istotnie przysługuje odprawa pieniężna na mocy § 6 ust. 3 umowy o pracę w wysokości 9-miesięcznego wynagrodzenia tj. w dochodzonej przez powoda kwocie. Jednakże odprawa ta nie przysługuje w przypadku rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., a tak się stało w przedmiotowej sprawie, gdyż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie to polegało na sprzedaży kruszywa do konkurencyjnej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz związanej z nią firmy (...) po cenach niższych niż średnie ceny rynkowe, co skutkowało poniesieniem przez pracodawcę szkody w wysokości nie mniejszej niż 942 952,67 zł. Zachowanie powoda nie tylko naraziło stronę pozwaną na utratę zysków ze sprzedaży kruszywa, ale stanowiło jednoznaczny dowód naruszenia zasad lojalności i sumiennego wykonywania obowiązków oraz czyn nieuczciwej konkurencji, będąc jednocześnie ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 k.p. W oświadczeniu z dnia 19 kwietnia 2012 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę wskazano więc prawdziwą i konkretną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Oświadczenie to zostało złożone w przewidzianym w ustawie terminie, gdyż nowy zarząd pozwanej Spółki powziął wiadomość o powyższych uchybieniach w kwietniu 2012 r. po wnikliwej analizie dokumentów dotyczących sprzedaży za wcześniejsze okresy i od tego czasu rozpoczął bieg miesięczny termin, o którym mowa w art. 52 k.p. Zmiana składu osobowego Zarządu pozwanej Spółki i zapoznanie się ze strukturą sprzedaży oraz powiązaniem kapitałowo-osobowymi umożliwiły dokonanie ustaleń co do sposobu prowadzenia sprzedaży w (...) S.A. Nie można także podzielić stanowiska powoda, zgodnie z którym prezes zarządu nie miał zastrzeżeń do pracy powoda i był w posiadaniu informacji o sprzedaży kruszyw po zaniżonej cenie. Zachowanie powoda zatem uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, co prowadzi do wniosku, że powodowi nie przysługuje odprawa pieniężna, a to z kolei uzasadnia wniosek o oddalenie powództwa. Gdyby nawet uznać, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia zostało złożone po upływie miesięcznego terminu, to nie ulega wątpliwości, że powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze. W takim zaś wypadku domaganie się odprawy pieniężnej przez powoda byłoby nadużyciem prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. i nie powinno korzystać z ochrony przed sądem. Pełnomocnik strony pozwanej wskazał ponadto, iż zasadność powyższego trybu rozwiązania umowy o pracę jest przedmiotem postępowania w sprawie o sygnaturze IV P 128/12 toczącej się przed tutejszym Sądem. Wątpliwości budzi możliwość połączenia tej sprawy z niniejszą sprawą, albowiem skutkowałoby to wydaniem wyroku w przedmiotowej sprawie bez przeprowadzenia postępowania dowodowego, wyłącznie w oparciu o dowody przeprowadzone w sprawie o sygnaturze IV P 128/12. Zasadne jest natomiast zawieszenie przedmiotowego postępowania w trybie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. do czasu uzyskania prawomocnego rozstrzygnięcia w sprawie IV P 128/12, gdyż treść tego rozstrzygnięcia będzie rzutować na stanowisko strony pozwanej w niniejszym postępowaniu. Bezspornym wydaje się, iż w przypadku prawomocnego uwzględnienia powództwa powoda w sprawie o sygnaturze IV P 128/12 odpadłaby przesłanka uzasadniająca odmowę wypłaty dochodzonej odprawy. W takiej sytuacji odprawa zostałaby dobrowolnie wypłacona, bez konieczności występowania na drogę postępowania sądowego. Do czasu ewentualnego wydania prawomocnego orzeczenia stwierdzającego, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. było niezasadne, zarząd strony pozwanej nie miał i nie ma możliwości wypłaty żądanej odprawy, a nawet narażałoby to zarząd na zarzut działania na szkodę Spółki. Wobec powyższego wytoczone przez powoda powództwo o odprawę należały uznać za przedwczesne, albowiem strona pozwana co do zasady nie kwestionuje prawa powoda do odprawy, uzależniając jedynie jego wypłatę od ustalenia przesłanek, co do których toczy się już odrębne postępowanie.

W dniu 12 lutego 2014 r. Sąd wydał postanowienie o zawieszeniu postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. uzasadniając to tym, iż rozstrzygnięcie przedmiotowego postępowania zależy od wyniku toczącej się przed tutejszym Sądem sprawy z powództwa M. S. przeciwko (...) S.A. w G. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia – sygn. akt IV P 128/12. W postępowaniu tym bowiem Sąd ustala zasadność powyższego trybu rozwiązania z powodem stosunku pracy, co niewątpliwie rzutuje na wynik postępowania w sprawie o odprawę.

W związku z prawomocnym zakończeniem postępowania w sprawie o sygnaturze IV P 128/12 postanowieniem z dnia 5 maja 2014 r. Sąd podjął zawieszony postępowanie.

Na rozprawie w dniu 22 lipca 2014 r. pełnomocnik powoda podtrzymał swoje stanowisko w sprawie, natomiast pełnomocnik substytucyjny strony pozwanej podtrzymał stanowisko zawarte w odpowiedzi na pozew oraz wnioski dowodowe w niej zawarte.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. S. był zatrudniony u strony pozwanej w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 5 maja 2008 r. na stanowisku dyrektora handlowego za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 6.000 zł brutto oraz premią obligatoryjną w wysokości 0,05 groszy za każdą tonę sprzedanych produktów w miesiącu. Umowa zobowiązywała powoda do wykonywania powierzonych mu obowiązków w sposób zgodny z przepisami powszechnie obowiązującymi i aktami wykonawczymi, a także wytycznymi i uchwałami Zarządu. Powód był też zobowiązany do lojalnego i sumiennego wykonywania obowiązków na rzecz Spółki, zgodnie z powierzonym stanowiskiem i z najwyższą starannością.

Aneks nr (...) z dnia 31 maja 2010 r. strony dokonały modyfikacji treści umowy o pracę łączącej strony z dnia 5 maja 2008 r. Zmiany te polegały na ustaleniu, że w czasie trwania umowy o pracę pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości 8 000 zł (§ 5 ust. 1 umowy) oraz dodano w § 6 ustępy 3 i 4 o następującej treści:

„3. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez Pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, Pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości 9 miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w § 5 ust. 1 umowy.

„4. Odprawa, o której mowa w ust. 3 przysługuje wyłącznie w przypadku określonym w ust. 3, a tym samym nie przysługuje m.in. w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez Pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia, oraz w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa w art. 52 kodeksu pracy”.

Dowód:

- umowa o pracę z dnia 5 maja 2008 r. – w aktach osobowych powoda, k. 6,
- aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 31 maja 2010 r. – w aktach osobowych powoda, k. 8.

W dniu 30 stycznia 2012 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 5 maja 2008 r. zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Przyczyną złożenia powodowi oświadczenia o takiej treści była odmowa podpisania przez niego aneksu nr (...) z dnia 2 stycznia 2012 r. odnośnie zakazu konkurencji.

Dowód:

- oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 30 stycznia 2012 r. – w aktach osobowych powoda, k. 10.

W dniu 9 lutego 2012 r. zawarto z powodem porozumienie, na mocy którego został on zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zastrzeżeniem, że na wniosek zarządu Spółki do momentu zakończenia inwentaryzacji stanu rzeczowego i podpisania wszystkich protokołów cząstkowych, będzie udzielał wszelkich informacji i stawał się na każde wezwanie prezesa Spółki. Jednocześnie powód przekazał sprawy bieżące i rozliczył się z powierzonych mu narzędzi pracy.

Dowód:

- kserokopia porozumienia z dnia 9 lutego 2012 r., k. 6v;
- kserokopia protokołu przekazania spraw bieżących oraz narzędzi pracy z dnia 9 lutego 2012 r., k. 7.

W piśmie z dnia 19 kwietnia 2012 r. strona pozwana na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z dnia 5 maja 2008 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę wskazano prowadzenie sprzedaży kruszyw do (...) sp. z o.o. w W., w której posiada udziały powód i jego rodzina, a w której pełnił on wcześniej funkcję prokurenta. Podobnie prowadził sprzedaż do A. - (...) R. J. powiązanej osobowo z firmą (...). W przypadku obydwu firm sprzedaż ta odbywała się po cenach znacznie niższych od średnich cen rynkowych, po których sprzedawano kruszywa pozostałym odbiorcom. Działanie takie w ocenie pracodawcy stanowi czyn nieuczciwej konkurencji, a niewykluczone, że również czyn z art. 296 § 1 i 2 Kodeksu karnego. Wskazano również, że pracodawca powziął wiadomość o przyczynie zwolnienia w dniu 10 kwietnia 2012 r. w toku czynności sprawdzających sprzedaż za okresy wcześniejsze. Powód został również pouczony o możliwości wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Dowód:

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia – w aktach osobowych powoda, k. 11.

W dniu 6 grudnia 2013 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty w terminie 7 dni od dnia otrzymania wezwania kwoty 72.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 2 maja 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy w wysokości 9-miesięcznego wynagrodzenia, które wynosiło 8.000 zł brutto miesięcznie. Wskazano, iż powyższa kwota stanowi – zgodnie z treścią § 2 pkt 1 i 2 aneksu nr (...) z dnia 31 maja 2010 r. do umowy o pracę z dnia 5 maja 2008 r. – równowartość należnej M. S. odprawy w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wezwanie to zostało doręczone stronie pozwanej w dniu 9 grudnia 2013 r.

Dowód:

- kserokopia wezwania do zapłaty z dnia 6 grudnia 2013 r. wraz z kserokopią potwierdzeniem odbioru k. 8-9.

Strona pozwana w piśmie z dnia 16 grudnia 2013 r. udzieliła odpowiedzi na wystosowane wezwanie do zapłaty. W piśmie tym poinformowano M. S., iż prawo do odprawy jest przedmiotem nierozstrzygniętego postępowania sądowego.

Dowód:

- kserokopia odpowiedzi (...) S.A. z dnia 16 grudnia 2013 r., k. 9v.

Wyrokiem Sądu Rejonowego w Dzierżoniowie z dnia 6 marca 2014 r. zasądzono od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 1.866,70 zł. Ponadto Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego oraz obciążył stronę pozwaną opłatą sądową, od uiszczenia której powód był zwolniony.

W uzasadnieniu wyroku wskazano w pierwszej kolejności, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 19 kwietnia 2012 r. nie zostało złożone w ustawowym terminie. Poczynione przez Sąd ustalenia faktyczne wykazały bowiem, że wiadomości o prowadzonej sprzedaży i jej zasadach do (...) sp. z o.o. oraz A.-K. R. J. nie powzięto w dniu 10 kwietnia 2012 r. Władze pozwanej Spółki były bowiem na bieżąco informowane o działaniach dyrektora handlowego, wielkości sprzedaży i cenach oferowanych poszczególnym odbiorcom, gdyż stanowiło to kwestie kluczowe wymagające akceptacji rady nadzorczej pozwanej Spółki. Ponadto w listopadzie 2012 r. – po zmianie właściciela, przeprowadzono w pozwanej Spółce analizę odbiorców i oferowanych im cen sprzedaży kruszywa, z którą zaznajomiono władze spółki. Nie sposób więc było uznać, że pracodawca uzyskał informacje o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy dopiero po zmianie zarządu Spółki, która miała miejsce w lutym 2012 r. Tym bardziej, że – jak podkreśla się w orzecznictwie – zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu tego terminu. Sąd uznał zatem, że strona pozwana przekroczyła miesięczny termin do skutecznego rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., która to okoliczność uczyniła uzasadnionym żądanie powoda zawarte w pozwie. Twierdzeniom przeciwnym strony pozwanej Sąd nie dał wiary, bowiem były już prezes zarządu pozwanej Spółki (...), z jednej strony przyznał, iż już w dniu objęcia swojego stanowiska, tj. 1 lutego 2012 r. posiadał wiedzę na temat wyników kontroli z listopada 2011r., z drugiej zaś wskazywał, iż ustalenie tych kwestii zajęły zarządowi czas aż do końca kwietnia 2012 r. Nowy dyrektor handlowy strony pozwanej R. P. zeznał natomiast, iż już w drugiej połowie marca informował prezesa o ustaleniach dotyczących współpracy ze spółkami pośredniczącymi.

Niezależnie od powyższego, w następnej kolejności Sąd podkreślił, że wskazana w piśmie z dnia 19 kwietnia 2012 r. przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie została określona w sposób wyczerpujący i skonkretyzowany. Pracodawca nie określił, bowiem, o jaki okres sprzedaży chodzi, ani które transakcje odbyły się z naruszeniem obowiązujących zasad. Stwierdził jedynie, że działanie powoda stanowi czyn nieuczciwej konkurencji, w żaden sposób nie wykazując, jakie konkretnie działanie powoda miałyby być takim czynem. Sąd ustalił, że w chwili przyjęcia powoda do pracy prowadzono już współpracę ze spółką (...), a powód, podejmując zatrudnienie u strony pozwanej, nie ukrywał swoich powiązań osobowych ze spółkami pośredniczącymi. Zarzut dotyczący powiązań rodzinnych i zawodowych powoda z (...) sp. z o.o. nie mógł być więc w tym zakresie uwzględniony.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd stwierdził również, że nie udowodniono poniesienia szkody przez pracodawcę ani nawet narażenia jego interesów wskutek działań powoda. Sprzedaż kruszywa do (...) sp. z o.o. i A. - (...) R. J. owszem odbywała się po cenach niższych od cen, po których sprzedawano niektórym z pozostałych odbiorców, ale dotyczyło to głównie materiałów trudno zbywalnych, tzw. „niesortu”, które zalegały u strony pozwanej. Nie można więc temu działaniu przypisać cechy szkodliwości. Przeciwnie, pozbywanie się tego materiału leżało w interesie strony pozwanej, ponieważ nie musiała składować, przechowywać ogromnych jego ilości, który dodatkowo w miarę upływu czasu tracił na wartości. Faktem notoryjnym jest, że przedsiębiorcy często bardziej opłaca się uzyskać mniejszy dochód ze sprzedaży, ale w chwili obecnej, niż oczekiwać na pojawienie się hojniejszego nabywcy, co jest zdarzeniem przyszłym i niepewnym. W kwestionowanym okresie obowiązywała tylko jedna umowa handlowa pomiędzy stroną pozwaną a (...)K., która podpisana była przez ówczesnego prezesa zarządu M. Ł. (umowa handlowa na lata 2010-2011). Przedmiotem tejże umowy było zagwarantowanie przez stronę pozwaną spółce (...) ilości i cen kruszyw sjenitowych z przeznaczeniem na kontrakt „Budowa obwodnicy P.” realizowanego przez firmę (...) sp. z o.o. do produkcji mieszanki (...) przygotowywanej przez (...) sp. z o.o. Ustalono, że w okresie obowiązywania umowy, ceny za materiał są stałe, natomiast odbiory kruszyw sjenitowych będą odbywały się według harmonogramu ustalonego przez strony. Ceny, po których faktycznie sprzedawano kruszywa do (...) sp. z o.o. były zgodne z zapisami zawartej umowy. Spółka (...) była odbiorcą około 40 % kruszyw sprzedawanych przez stronę pozwaną.

W ocenie Sądu nie sposób było przyjąć, iż powód w jakimkolwiek zakresie prowadził działalność bez zgody i wiedzy władz pozwanej spółki. Przełożony powoda w okresie od kwietnia 2011 r. do 1 lutego 2012 r. W. K. otrzymywał miesięczne raporty, w których wskazywano wielkość sprzedaży i cenę oraz odbiorcę. Poszczególne rodzaje kruszyw były sprzedawane różnym kontrahentom po różnych cenach. Cena zależała od ilości zamawianego towaru. Dla małych odbiorców oferowano ceny detaliczne, które były o 50-60% wyższe niż te, które przyjmowano w budżecie. Odbiorcy

zamawiający większe ilości towarów, mogli liczyć na niższe ceny hurtowe, które jednak zawsze spełniały wymagania - realizację budżetu zatwierdzonego przez radę nadzorczą. Ceny kruszyw ustalane były na cały rok w I kwartale danego roku przy uchwalaniu budżetu. Budżetem zajmował się prezes i dyrektor finansowy, a zatwierdzała go rada nadzorcza w kwietniu danego roku. Poza tym po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w dniu 30 stycznia 2012 r. kolejny dyrektor handlowy nadal prowadził rozmowy handlowe oraz sprzedawał kruszywa zarówno do (...) sp. z o.o. jak i A. - (...) R. J., co wyraźnie podważało zasadność rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Podkreślenia wymaga również fakt, że stronie pozwanej- pomimo starań- nie udało się dotrzeć i przejąć klientów firmy (...). Prowadzi to do wniosku, że firma ta przez lata swojej działalności wypracowała własną pozycję na rynku i stworzyła własny krąg odbiorców. W późniejszym czasie okazało się, że przejęcie tych klientów i dodatkowych zysków nie było sprawą tak oczywistą, jak sądził nowy właściciel i nowy zarząd strony pozwanej. Nie ma uzasadnienia stosowanie w tych relacjach prostego przełożenia, polegającego na obliczeniu, ile strona pozwana straciła prowadząc sprzedaż poprzez spółki pośredniczące. Rezygnując ze współpracy z tymi spółkami pozwana utraciła znaczących kontrahentów i stałe, pewne zyski. Nie bez znaczenia było porównanie kondycji finansowej pozwanej spółki w okresie, gdy powód pracował w niej jako dyrektor handlowy, kiedy to spółka osiągała duże zyski do sytuacji obecnej – kiedy to spółka odnotowuje ogromne straty, a P. P. został zwolniony z funkcji prezesa zarządu, gdyż nie spełnił oczekiwań nowego właściciela. Przy czym z całą pewnością sytuacja spółki nie wynikała tylko i wyłącznie z koniunktury na rynku kruszyw.

Dokładna analiza wszystkich dowodów zgromadzonych w omawianej sprawie, doprowadziła do przyjęcia przez Sąd, iż powód nie dopuścił się wskazanego przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd nie dopatrywał się w jego działaniu jakiegokolwiek naruszenia tychże obowiązków, a zatem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione. W związku z powyższym na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. z art. 36 k.p. Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie odpowiednio do ilości dni pozostałych do upływu okresu wypowiedzenia, w którym powód się znajdował, gdy zastosowano wobec niego tryb rozwiązania stosunku pracy w oparciu o przepis art. 52 k.p. Wysokość odszkodowania Sąd określił w oparciu o złożone przez stronę pozwaną zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda i zasądził na jego rzecz określoną w pozwie kwotę 1 866,70 zł brutto.

Strona pozwana, po doręczeniu jej odpisu wskazanego wyroku wraz z uzasadnieniem, nie zaskarżyła powyższego orzeczenia, wskutek czego stało się ono prawomocne w dniu 15 kwietnia 2014 r.

Dowód:

- wyrok Sądu Rejonowego w Dzierżoniowie z dnia 6 marca 2014 r. wraz z uzasadnieniem w aktach tutejszego Sądu sygn. IV P 128/12, k. 182, 186-192.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jest uzasadnione, w związku z czym podlegało uwzględnieniu.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na fakt, iż przepisy Kodeksu pracy nie przewidują świadczenia, jakim jest odprawa pieniężna. Świadczenie to ma swoje źródło jedynie w umowie o pracę, której celem jest konkretyzacja praw i obowiązków stron stosunku pracy i której elementy wynikają z art. 29 k.p. Treść umowy o pracę w tym zakresie jest dla pracownika korzystniejsza od przepisów prawa pracy i zachowuje ważność na podstawie art. 18 k.p, zgodnie z którym postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Zatem dopuszczalne jest wprowadzanie do umów o pracę dodatkowych, szczególnych świadczeń nieprzewidzianych w przepisach prawa pracy.

Odprawa pieniężna przysługuje ze stosunku pracy i w następstwie zdarzeń dotyczących stosunku pracy, w szczególności związanych z utratą zatrudnienia. Celem odprawy pieniężnej jest bowiem rekompensata skutków

wynikających z wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę niż strony ustaliły. Świadczenie to jest więc szczególnym odszkodowaniem umownym. Jak podkreśla się w orzecznictwie, uwarunkowanie przysługiwania takiej odprawy przesłankami dotyczącymi sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych, czy sposobu (trybu) rozwiązania umowy o pracę, jest typową regulacją prawa pracy (w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.), a przede wszystkim w umowie o pracę i jest zgodne z jej celem. Pozbawienie pracownika prawa do odprawy w przypadkach rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych jest klasyczną sankcją prawa pracy i nie pozostaje w sprzeczności z żadną zasadą współżycia społecznego. Nie jest bowiem na nią narażony pracownik należycie wykonujący swoje obowiązki pracownicze, a w każdym razie nienaruszający ich w sposób rażący (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2010 r. II PK 249/09, Lex nr 920571, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r. I PKN 592/01, Lex nr 102943).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że to sposób (tryb) ustania stosunku pracy między powodem a pracodawcą ma decydujące znaczenie dla zaistnienia prawa M. S. do odprawy.

Zawarta przez strony umowa o pracę z dnia 5 maja 2008 r., która następnie została zmodyfikowana aneksem nr (...) z dnia 31 maja 2010 r. przewiduje prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Odprawa ta ma więc charakter świadczenia na wypadek utraty pracy w wyniku wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W takiej sytuacji – zgodnie z zapisami zmodyfikowanej umowy o pracę – powodowi przysługuje odprawa w wysokości 9-miesięcznego wynagrodzenia. W § 6 ust. 4 wskazanej umowy ustalono ponadto, że odprawa będzie przysługiwała powodowi tylko w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Nie będzie więc przysługiwała między innymi w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika oraz w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc w razie zaistnienia okoliczności, o których mowa w art. 52 k.p. Zapisy zmodyfikowanej umowy o pracę z dnia 5 maja 2018 r. są w tym zakresie czytelne, zrozumiałe i nie budzą żadnych wątpliwości co do intencji stron.

Powodowi M. S. złożono dwa różne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Pierwsze z nich (z dnia 30 stycznia 2012 r.) zawierało oświadczenie o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 30 kwietnia 2012 r. Natomiast w drugim oświadczeniu z dnia 19 kwietnia 2012 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, powołując się na przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jednocześnie pouczonego powoda o przysługującym mu prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Powód w przewidzianym w ustawie terminie wystąpił z pozwem o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W toku tego postępowania, prowadzonego pod sygnaturą akt IV P 128/12, Sąd ustalił, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z dnia 19 kwietnia 2012 r. zostało dokonane z naruszeniem prawa, gdyż złożono je po upływie miesięcznego terminu, jak również ustalono, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak wskazano w uzasadnieniu tego wyroku, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 19 kwietnia 2012 r. nie zostało złożone w ustawowym terminie. Sąd uznał, że strona pozwana przekroczyła miesięczny termin do skutecznego rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., która to okoliczność uczyniła uzasadnionym żądanie powoda zawarte w pozwie. Dokładna analiza wszystkich dowodów zgromadzonych w sprawie, doprowadziła do przyjęcia przez Sąd, iż powód nie dopuścił się wskazanego przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd nie dopatrył się w jego działaniu jakiegokolwiek naruszenia tychże obowiązków, a zatem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione. Twierdzeniom przeciwnym strony pozwanej Sąd nie dał wiary z przyczyn wskazanych szczegółowo w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 marca 2014 r. w sprawie IV P 128/12.

W związku z powyższym wyrokiem na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. z art. 36 k.p. Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie odpowiednio do ilości dni pozostałych do upływu okresu wypowiedzenia, w którym powód się znajdował, gdy zastosowano wobec niego tryb rozwiązania stosunku pracy w oparciu o przepis art.

52 k.p. Wysokość odszkodowania Sąd określił w oparciu o złożone przez stronę pozwaną zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda i zasądził na jego rzecz określoną w pozwie kwotę 1 866,70 zł brutto. Wyrok powyższy nie został przez stronę pozwaną zaskarżony, wskutek czego uprawomocnił się w dniu 15 kwietnia 2014 r.

W niniejszym postępowaniu Sąd był związany ustaleniami faktycznymi i oceną prawną, których dokonał Sąd rozpoznający sprawę o odszkodowanie. Prawomocne orzeczenie bowiem wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby (365 § 1 k.p.c.). Z prawomocnością orzeczenia sądowego (zarówno w ujęciu materialnym, jak i formalnym) związana jest powaga rzeczy osądzonej. Wedle przepisu art. 366 k.p.c. wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Jak podkreśla się w orzecznictwie, moc wiążąca orzeczenia (art. 365 § 1 k.p.c.) może być rozważana tylko wtedy, gdy rozpoznawana jest inna sprawa niż ta, w której wydano poprzednie orzeczenie oraz, gdy kwestia rozstrzygnięta innym wyrokiem stanowi zagadnienie wstępne. Moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądu charakteryzuje się aspektem określanym jako walor prawny rozstrzygnięcia (osądzenia) zawartego w treści orzeczenia. Jest on ściśle związany z powagą rzeczy osądzonej i występuje w nowej sprawie pomiędzy tymi samymi stronami, choć przedmiot obu spraw jest inny. W nowej sprawie nie może być wówczas zastosowany negatywny (procesowy) skutek powagi rzeczy osądzonej, polegający na niedopuszczalności ponownego rozstrzygnięcia tej samej sprawy. Występuje natomiast skutek pozytywny (materialny) rzeczy osądzonej, przejawiający się w tym, że rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu (rzecz osądzona) stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. Sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór, muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2010 r. II PK 249/09, Lex nr 920571). Zatem w kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się ta sama kwestia, nie może być ona już ponownie badana. Związanie orzeczeniem oznacza zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., II CSK 452/06, Lex nr 274151).

Stąd też Sąd oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez stronę pozwaną jako niedopuszczalne. Pełnomocnik strony pozwanej domagał się bowiem przesłuchania w charakterze świadków P. P., B. H., K. F., M. P., A. G. i R. P., przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości oraz dowodu dokumentów w postaci zestawienia różnic cen sprzedaży kruszyw, umowy handlowej z dnia 24 listopada 2010 r., oferty z dnia 25 stycznia 2012 r. oraz faktur wymienionych w odpowiedzi na pozew na okoliczność dopuszczenia się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na sprzedaży kruszywa do konkurencyjnej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz związanej z nią firmy (...) po cenach znacznie niższych od średnich cen rynkowych, co spowodowało poniesienie przez stronę pozwaną szkody. Jednak w ocenie Sądu niemożliwe było przeprowadzanie wskazanych dowodów, gdyż okoliczności, które miały wykazywać, zostały już wyjaśnione w prowadzonym postępowaniu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (sygn. akt IV P 128/12). Większość z zawnioskowanych przez stronę pozwaną dowodów została przeprowadzona we wskazanym postępowaniu i ustalenia te były podstawą tamtejszego rozstrzygnięcia Sądu. Nie można też tracić z pola widzenia faktu, że strona pozwana mogła zaskarżyć niekorzystne dla niej orzeczenie z dnia 6 marca 2014 r. wydane w sprawie o odszkodowanie, gdzie również mogłaby podnosić dodatkowe okoliczności, czego jednak nie uczyniła. Uprawomocnienie się tego wyroku powoduje, że Sąd związany jest tym orzeczeniem, co, jak wskazano powyżej, oznacza zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego.

Mimo, że powagą rzeczy osądzonej objęta jest w zasadzie jedynie sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie, to jednocześnie w orzecznictwie zwraca się uwagę, że powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 15 marca 2002 r., II CKN 1415/00, Lex nr 53284 oraz z dnia 29 marca 2006 r., II PK 163/05, Lex nr 232587). W szczególności, powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte

ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego. Chodzi jednak tylko o elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w których sąd wypowiada się w sposób stanowczy, autorytarny o żądaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2004 r., V CK 528/03, LEX nr 188496 oraz z dnia 21 września 2005 r., V CK 139/05, LEX nr 186929).

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że pomiędzy stronami niniejszego procesu (który dotyczy prawa do odprawy przewidzianej w postanowieniach umowy o pracę) został już rozstrzygnięty inny spór, w którym wydano prawomocny wyrok. Przedmiotem wcześniejszego postępowania między tymi samymi stronami była ocena, czy powodowi przysługuje odszkodowanie przewidziane w art. 45 § 1 k.p. na wypadek niezgodnego z prawem rozwiązania z nim przez stronę pozwaną stosunku pracy bez wypowiedzenia. Sprawa ta została prawomocnie rozstrzygnięta przez tutejszy Sąd wyrokiem z dnia 6 marca 2014 r. w sprawie o sygn. akt IV P 128/12, w którym zasądono powodowi odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Prawomocność zapadłego w tej sprawie orzeczenia ma ten skutek w obecnym postępowaniu, że orzekający w nim Sąd jest po pierwsze związany oceną (stanem prawnym), że powodowi przysługuje odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a po drugie obowiązkiem Sądu jest respektowanie tych okoliczności faktycznych ustalonych w sposób stanowczy we wcześniejszej sprawie, które określały istotę sporu i uzasadniały zasądzenie żądanego odszkodowania. Ustalenia faktyczne i oceny prawne, które w poprzednim procesie stanowiły istotę rozstrzygnięcia wiążą w niniejszym sporze z mocy art. 365 § 1 k.p.c. Sąd nie mógłby więc prowadzić po raz kolejny postępowania dowodowego na okoliczność zasadności i trybu rozwiązania z powodem umowy o pracę i ustalać rozstrzygniętych już prawomocnym wyrokiem związanych z tym kwestii. Podsumowując, w rozpoznawanej sprawie należało ocenić, jakie były istotne ustalenia i oceny prawne, które spowodowały uwzględnienie powództwa w toczącej się między stronami sprawie o odszkodowanie, przyjąć związanie nimi w rozpoznawanej sprawie i dokonać ich kwalifikacji z punktu widzenia prawa do odprawy.

Biorąc powyższe pod uwagę należało uznać, że wiążąca strony umowa o pracę została rozwiązana z dniem 19 kwietnia 2012 r. kiedy to złożono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Oświadczenie z dnia 30 stycznia 2012 r. o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem należało w okolicznościach niniejszej sprawy uznać za nieskuteczne wobec złożenia drugiego oświadczenia – z dnia 19 kwietnia 2012 r. To drugie oświadczenie skutecznie rozwiązało stosunek pracy z powodem i stanowiło podstawę wniesienia pozwu do Sądu Pracy o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę. Prowadzone postępowanie w tej sprawie nie mogło skutkować zmianą sposobu ustania stosunku pracy między stronami, gdyż nie istnieje taka możliwość. Z treści przepisu art. 56 § 1 k.p. wynika bowiem, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Jak przyjmuje się w orzecznictwie, oświadczenie woli w przedmiocie niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, nawet sprzeczne z prawem, jest skuteczne. Prawo pracy nie przewiduje możliwości orzeczenia przez sąd pracy w sposób prawotwórczy przekształcenia jednego ze sposobów rozwiązania umowy o pracę w inny. Rozwiązanie umowy o pracę jest więc skuteczne, choćby naruszało prawo. Można je podważyć wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa przy zamkniętym katalogu roszczeń (tak wyroki Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 1984 r. I PRN 54/84 Lex nr 12833 oraz z dnia 26 marca 1998 r. I PKN 5/98, Lex nr 35305).

W procesie o odszkodowanie ustalono, że nie zaistniały przesłanki do zastosowania tego nadzwyczajnego trybu rozwiązania umowy o pracę. Mając jednak na uwadze, że sąd pracy nie może zmienić sposobu rozwiązania umowy o pracę, należy orzeczenie o odszkodowaniu potraktować tak, jakby do rozwiązania umowy o pracę doszło za wypowiedzeniem ze strony pracodawcy, co prowadzi do wniosku, że ziszczył się warunek uzyskania prawa do odprawy przewidziany w umowie o pracę. W ocenie Sądu nie zaszyły przy tym żadne okoliczności pozbawiające powoda prawa do odprawy wskazane w umowie o pracę. Zasadnym było więc uwzględnienie powództwa o zasądzenie na rzecz powoda tytułem odprawy kwoty 72 000 zł, a więc w wysokości 9-miesięcznego wynagrodzenia za pracę (9 x 8 000 zł). Jednocześnie Sąd, na mocy przepisu art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., uwzględnił żądanie o zasądzenie

odsetek ustawowych od dnia 2 maja 2012 r., będąc związanym w tym zakresie żądaniem pozwu i respektując zakaz orzekania ponad żądanie. Roszczenie o odsetki stało się bowiem wymagalne od dnia 20 kwietnia 2012 r., a więc od następnego dnia po złożeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Orzeczenie zasądzające odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy nie ma bowiem charakteru prawotwórczego, co wskazano powyżej. Nadto pracodawca dokonując bezpodstawnego rozwiązania stosunku pracy w trybie nadzwyczajnym, winien liczyć się z tym, że opóźni się w wypłaceniu powodowi należnej odprawy, co naraża go na zapłatę odsetek.

Należy zwrócić również uwagę na fakt, iż w trakcie niniejszego postępowania strona pozwana nie kwestionowała prawa powoda do odprawy. W odpowiedzi na pozew przyznawała, iż sporna odprawa została wypłacona powodowi dobrowolnie, bez konieczności występowania na drogę postępowania sądowego, gdyby Sąd uwzględnił powództwo o odszkodowanie w sprawie o sygnaturze IV P 128/12. Pomimo prawomocnego wyroku uwzględniającego powództwo w tej sprawie, pracodawca ostatecznie nie wywiązał się ze swojej deklaracji, wnosząc w ostatnim słowie o oddalenie powództwa.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 z późn. zm.) stroną pozwaną obciążono kosztami opłaty sądowej w kwocie 3 600 zł, a nadto zasądzono od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 3 600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wedle bowiem przepisu art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z kolei przepis art. 98 § 3 k.p.c. stanowi, że 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 koszt nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

W związku więc z tym, że strona pozwana w całości przegrała proces, należało ją obciążyć obowiązkiem zwrotu na rzecz powoda kosztów procesu, na które składa się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika procesowego w wysokości 3 600 zł. Sąd zasądzając wynagrodzenie za czynności adwokata przyjął stawkę minimalną za prowadzenie spraw o odszkodowanie obliczoną od wartości odszkodowania będącego przedmiotem sprawy (§ 12 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu).

Sąd zasądzając należność powodowi, nadał wyrokowi z urzędu, na podstawie art. 477 § 1 k.p.c., rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (punkt IV orzeczenia).