

Sygnatura akt IV P 81/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Żary, dnia 22 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Arkadiusz Pintał

Ławnicy: Joanna Issel, Krzysztof Niekalo

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Oliwa

po rozpoznaniu w dniu 08-02-2017 r. w Żarach

na rozprawie sprawy z powództwa W. N. (1)

przeciwko Stacji Paliw (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego Stacji Paliw (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na rzecz powoda W. N. (1) kwotę 1.850 (tysiąc osiemset pięćdziesiąt) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala,

III. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.170 (tysiąc sto siedemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nie obciąża powoda kosztami sądowymi.

Sygn. akt IVP 81/16

## UZASADNIENIE

Powód W. N. (2) przeciwko Stacji Paliw (...) Sp. z (...). we W. o uznanie, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę w bez wypowiedzenia z winy pracownika za niezgodne z prawem u nieuzasadnione i w konsekwencji przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 5.500 złotych, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres trzech miesięcy – ewentualnie na wypadek uznania, że przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe – o zasądzenie na rzecz powoda kwoty 1.850 złotych tytułem odszkodowania na podstawie art. 59 k.p. oraz odszkodowania obejmującego utracony przez powoda zarobek w kwocie po 1.850 złotych miesięcznie w okresie od 28.11.2016r. do dnia wydania wyroku w sprawie. Wniósł również o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał że 25.11.2015 roku został zatrudniony przez pozwanego, na podstawie umowy na czas określony – do 31.12.2017r., w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 1850 zł brutto miesięcznie. Miejscem wykonywania przez niego pracy była stacja paliw w Ż.. Oświadczeniem z 26.10.2016r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, mające polegać na utracie zaufania w związku z otrzymaną informacją o składanie fałszywych podpisów w piśmie do Państwowej Inspekcji Pracy, jak i zlecenia nieuzasadnionej kontroli

(art. 52§1 pkt 1 k.p.). Wskazał, że nie zgadza się z decyzją pozwanego, która jest nieuzasadniona i niezgodna z prawem. Zawsze był sumiennym i rzetelnym pracownikiem i tylko raz został ukarany „upomnieniem zbiorowym” za niezwrócenie uwagi na to, że jeden z pracowników kradnie. Wskazał, że nigdy nie składał podpisów pod jakimikolwiek pismami do jakichkolwiek instytucji, w tym do Państwowej Inspekcji Pracy i nigdy nie wysyłał jakichkolwiek pism, w tym „zleceń nieuzasadnionej kontroli”. Nie wiedział nawet w jakiej miejscowości ma PIP siedzibę. Tym samym oświadczenie pracodawcy nie ma podstawy nie tylko prawnej ale i faktycznej. Nigdy nie nadużył zaufania pracodawcy i nie zrealizował czynności o które pracodawca go oskarżył. Oświadczenie pracodawcy jest zatem nieuzasadnione i niezgodne z prawem i powód powinien zostać do pracy przywrócony na poprzednich warunkach. Zasadne w sytuacji pozbawienia powoda możliwości wykonywania pracy jest żądanie zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wnioskiem ewentualnym jest na wypadek gdyby zdaniem sądu przywrócenie powoda do pracy było niemożliwe, zasądzenie na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 59 k.p. tj. Za okres jednomiesięcznego wypowiedzenia, a nadto i jako, że bezprawnym działaniem pozwanego pozbawiono powoda wynagrodzenia – żądanie zasądzenia odszkodowania na podstawie przepisów k.c. w zw. z art. 300 k.p. za dalsze okresy. Jak wskazał powód, nie budzi żadnych wątpliwości, że rzeczywistą szkodą powoda jest utrata zarobku, który uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została bezprawnie rozwiązana. Wysokość odszkodowania określił na 1850 złotych miesięcznie od 28.11.2016r. – tj. po upływie jednego miesiąca od daty rozwiązania umowy, do dnia wyrokowania i będzie doprecyzowane co do jego wysokości w toku procesu. Wskazał, że został pozbawiony bezprawnym działaniem pozwanego możliwości zarobkowania i środków do życia i w tym stanie rzeczy już dniu 27.10.2016r. zarejestrował się w Urzędzie Pracy jako osoba poszukująca pracy, jednakże z uwagi na okres zatrudnienia bez prawa do zasiłku.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powoda kosztami procesu w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 20.09.2016r. wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, a w okresie wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia. Wskazał, że zgodnie z art. 60 k.p. powód nie może domagać się przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Nie może domagać się odszkodowania za cały okres wypowiedzenia, tylko za czas pozostały do upływu okresu wypowiedzenia. Wskazał, że utracił zaufanie do powoda, a zatem również z tego powodu niecelowe jest jego przywrócenie do pracy. Podtrzymał swoje stanowisko z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zakwestionował również żądanie zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Podkreślił, że rozwiązanie umowy nastąpiło w okresie trwającego wypowiedzenia umowy o pracę i stosunek pracy i tak uległby rozwiązaniu z dniem 31 października 2016r. Pracownik domagający się dodatkowego odszkodowania powinien wykazać szkodę, wyrządzoną mu przez pracodawcę, która pozostaje poza zakresem stosunku pracy, bowiem sama utrata wynagrodzenia ze stosunku pracy sama w sobie nie stanowi szkody przewidzianej w tych przepisach. Ponadto pracownik powinien udowodnić, iż celem działania pracodawcy rozwiązującego stosunek pracy bez wypowiedzenia, było wyrządzenie pracownikowi szkody. Wskazał, że ciężar dowodu w przypadku odpowiedzialności deliktowej opartej na art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ciąży na pracowniku, powołując się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z 5 kwietnia 2016r. w sprawie sygn. Akt I PK 104/15

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

Powód W. N. (1) był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 25 listopada 2015 roku zawartej na czas określony do dnia 31 grudnia 2017 roku, na stanowisku sprzedawca - w pełnym zakresie czasu pracy. Umowa przewidywała możliwość jej wypowiedzenia z zachowaniem 14- dniowego okresu wypowiedzenia

/niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę – k. 5 akt/

W dniu 20 września 2016r. pozwany dokonał wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę. Powód nie odwołał się od decyzji pracodawcy. Wypowiedzenie umowy o pracę nie zostało przez pozwanego cofnięte. Okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 października 2016r.

/ dowód: częściowo zeznania powoda – k. 44 akt;

oświadczenie pozwanego – akta pracownicze powoda, w zał.;

zeznania świadków:

T. B. – k. 42v akt;

E. L. – k. 43 akt;

K. S. – k. 43v akt/

W dniu 26 października 2016r. pozwany wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. utrata zaufania do pracownika w związku z otrzymaną informacją o składanie fałszywych podpisów w piśmie do Państwowej Inspekcji Pracy, jak i zlecenie nieuzasadnionej kontroli (art. 52§1 pkt 1 k.p.)”

/dowód: kopia oświadczenia pracodawcy – k. 6 akt/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo było częściowo uzasadnione.

Niesporny był fakt zatrudniania powoda przez pozwanego, wypowiedzenie obowiązującej strony umowy o pracę przez pozwanego, a w okresie wypowiedzenia rozwiązanie ww. umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sporne było, czy wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 20 września 2016r. zostało cofnięte, czy decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia była zgodna z przepisami i uzasadniona, a także czy zasadne jest roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu utraconego zarobku za okres od 28.11.2016r. do dnia wydania w sprawie wyroku.

Sąd dokonując ustalenia stanu faktycznego kierował się brzmieniem przepisu art. 6 k.c. określającym rozkład ciężaru dowodowego w procesie cywilnym. Zgodnie z treścią wskazanego przepisu, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Co prawda, obowiązujące przepisy (art. 232 k.p.c.) dają Sądowi możliwość powoływania dowodów z urzędu, jednakże niekwestionowane obecnie jest, że wobec naczelnej zasady kontrydiktoryjności procesu cywilnego, Sąd powinien korzystać z takiego uprawnienia jedynie wyjątkowo (por: wyrok SN z 15.07.1999r. sygn. akt 425/99 w: LEX nr 83805), wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 29.12.2003r. sygn. akt I ACa 1457/03 w: OSA 2005/3/12). Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Poznaniu (wyrok z 28.03.2007r. sygn. akt I ACa 99/07 w: LEX nr 370511) przepis art. 232 zd. 2 k.p.c. dopuszcza możliwość przeprowadzenia przez sąd dowodu nie wskazanego przez stronę, jednakże nie oznacza to obowiązku dopuszczenia takiego dowodu. Podobnie w wyroku z 16.06.2005r. (sygn. akt I ACa 1927/04, w: LEX nr 175170) Sąd Apelacyjny w Poznaniu wskazał, iż z przepisu art. 232 k.p.c. jednoznacznie wynika, że obowiązek wskazania dowodów obciąża stronę i w związku z tym nie jest rzeczą sądu wyszukiwanie dowodów w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron.

Sąd miał przy tym na uwadze, że obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników i nie zastępował stron w inicjatywie dowodowej, a wobec powyższego, ustalając stan faktyczny, oparł się na przeprowadzonych z wniosku stron dowodach - częściowo zeznaniach powoda, przesłuchanych świadków oraz przedłożonych w toku postępowania dokumentach.

Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanego W. N. (1), nie znajdując podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości, za wyjątkiem tej ich części, w której wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 20 września 2016r. zostało cofnięte, albowiem w tym zakresie jego zeznania nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków T. B., E. L., K. S. i M. W. odnośnie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, okoliczności wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie znajdując podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości.

Podstawą prawną rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie były odnośnie roszczenia o odszkodowanie przepisy art. 52§1 pkt 1 k.p., 56 k.p. w zw. z art. 60 k.p., art. 6 k.c. w zw. z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż powód w dniu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia znajdował się w okresie wypowiedzenia – dokonanego oświadczeniem pozwanego z dnia 20 września 2016r. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził wersji powoda o cofnięciu ww. wypowiedzenia. Żaden z przesłuchanych świadków nie zeznał, aby do takiego cofnięcia doszło, a fakt ujęcia powoda na wstępnym grafiku na listopad 2016r. nie dowodzi podjęcia ww. decyzji przez pozwanego. Nie można wykluczyć, że pracodawca brał pod uwagę podjęcie takiej decyzji do końca okresu wypowiedzenia i z tego powodu powód był ujęty w ww. grafiku, jednak w toku procesu nie zostały ujawnione dowody potwierdzające aby taką decyzję podjął przez oświadczeniem powodowi o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest szczególną formą rozwiązania stosunku pracy, wyjątkowo uciążliwą dla pracownika i może być w związku z tym stosowana w szczególnych przypadkach - z dużą ostrożnością.

Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo- wyrok Sądu Najwyższego z 21.07.1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000r., nr 20, poz.746). W użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszanie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z 20.12.2013r., II PK 81/13, Lex nr 1438800).

Pozwana jako przyczynę swojej decyzji wskazała „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. utrata zaufania do pracownika w związku z otrzymaną informacją o składanie fałszywych podpisów w piśmie do Państwowej Inspekcji Pracy, jak i zlecenie nieuzasadnione kontroli (art. 52§1 pkt 1 k.p.)”

Przepisy prawa pracy nie definiują pojęcia „podstawowe obowiązki pracownicze”, jednak nie ulega wątpliwości, że można w tym zakresie odwoływać się do obowiązków pracownika wskazanych w art. 100 k.p.

Pozwany pracodawca nie wskazał, które obowiązki wskazane w ww. przepisach powód w jego ocenie naruszył.

Również w toku postępowania nie wykazał w jakikolwiek sposób, aby powód dokonał czynności wskazanych w uzasadnieniu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oparł swoją decyzję jedynie na porównaniu charakteru pisma powoda i z podpisem na piśmie skierowanym do Państwowej Inspekcji Pracy, nie dysponując jakąkolwiek fachową wiedzą w tym zakresie i nie przedstawiając ww. pisma jako dowodu w sprawie. Jest zatem oczywiste, że w takiej sytuacji nie może być mowy o wykazaniu w toku procesu przez pozwanego zaistnienia okoliczności opisanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Na marginesie należy również wskazać, że nawet przy przyjęciu, iż to powód skierował przedmiotowe zawiadomienie do PIP, decyzja pozwanego byłaby nieuzasadniona. Każdy pracownik ma prawo informować o nieprawidłowościach w działaniu pracodawcy wyznaczonym do tego służbom, a pracodawca nie może z tego tytułu wyciągać negatywnych konsekwencji wobec pracownika. Ocena czy zawiadomienie jest zasadne czy nie należy ostatecznie do służby przeprowadzającej w związku z nim kontrolę, a pracownik takiej wiedzy w chwili kierowania zawiadomienia mieć nie musi. Naturalne jest również, że wobec obawy o reakcję i możliwe szykany ze strony pracodawcy, takie zawiadomienia są anonimowe.

Tym samym decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia była nieuzasadniona i tym samym dokonana z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Zgodnie z art. 56§1 k.p. 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

Jednakże jak wynika z treści art. 60 k.p. jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Na marginesie należy również wskazać, że zgodnie z art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu.

Tym samym nie było podstaw do przywrócenia powoda do pracy. Znajdował się bowiem w okresie wypowiedzenia, a nadto byłoby to z uwagi na ewidentny konflikt z prokurentem pozwanego niecelowe.

Powód wniósł o zasądzenie (ewentualne) odszkodowania w kwocie 1850 złotych na podstawie art. 59 k.p. /k. 2v akt/.

Powód był zatrudniony u pozwanej niecały rok. Zgodnie z art. 36§1 pkt 2 i 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 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy a mniej niż 3 lata.

Wobec powyższego Sąd orzekł, jak w punkcie I nie znajdując podstaw do orzekania ponad żądanie powoda mieszczące się w kwocie wyliczonej przez pozwanego /k. 23 akt/.

Jednakże Sąd powinien orzec odszkodowanie nie na podstawie art. 59 k.p., lecz na podstawie art. 60 k.p. – to jest w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu wypowiedzenia, tj za okres 26 – 31 października 2016r. Biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia powoda powinna być to kwota 506,34 złotych.

Nieuzasadnione było natomiast roszczenie wskazane w punkcie 2 b) pozwu. Powód wniósł o odszkodowanie z powodu utraconego zarobku, za okres o 28.11.2016r. do dnia wyrokowania – po 1.850 złotych miesięcznie. Zgodnie z art. 57§1 k.p. jedynie pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (...).

Jak wskazał Sąd Najwyższy m. in. wyroku z dnia 5 kwietnia 2016r. (sygn. akt I PK 104/15 :” Nie budzi więc wątpliwości, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik, na rzecz którego sąd pracy zasądził odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 KP może domagać się naprawienia szkody wyrządzonej mu przez pracodawcę w pełnej wysokości na zasadach przewidzianych w przepisach Kodeksu cywilnego. Ustanowione w art. 58 KP odszkodowanie stanowi bowiem swoiste minimum, nieumożliwiające późniejsze występowanie z dalej idącymi roszczeniami odszkodowawczymi dochodzonymi na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.” Jednocześnie jednak Sąd Najwyższy w ww. orzeczeniu wskazał, że „zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 KC w związku z art. 300 KP, to na pracowniku ciąży wówczas obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody. Wyrok przywracający pracownika do pracy na poprzednich warunkach automatycznie nie oznacza istnienia winy po stronie pracodawcy.”

Tym samym, fakt uznania dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie nie oznacza jeszcze wypełnienia przesłanek z art. 415 k.c.

Pozwany pracodawca mógł bowiem sądzić, że dopuszczenie się przez powoda „sfalszowania” podpisu na „donosie” do PIP stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. I chociaż to przekonanie nie znalazło aprobaty sądu – co wynika a z treści pkt I wyroku, to oznacza, że nie można przypisać pracodawcy zawinienia w rozumieniu przepisów art. 415 k.c.

Należy przy tym podkreślić, że nawet w przypadku, gdyby pozwany pracodawca nie dokonał rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, stosunek pracy łączący strony wygasłby z dniem 31 października 2016r. – w związku z dokonaniem przez pozwanego w dniu 20 września 2016r. wypowiedzeniem. Tym samym za okres po 31 października 2016r. powód nie otrzymywałby od pozwanego pracodawcy jakiegokolwiek wynagrodzenia, nie poniósłby zatem żadnej szkody. Zasadne byłoby zatem jedynie roszczenie za okres od 26 do 31 października 2016r. w przypadku, gdyby w związku z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozwany nie wypłacił powodowi za ww. okres wynagrodzenia – co nie zostało przez powoda wykazane. Ponadto roszczenie powoda w tym zakresie dotyczyło wynagrodzenia za okres późniejszy tj. od 28 listopada 2016r. do dnia wyrokowania, a tym samym Sąd nie miałby podstaw do orzekania ponad żądanie powoda.

Powód nie wykazał również w jakikolwiek sposób, aby w związku z działaniami pozwanego poniósł szkodę wynikającą np. z niemożności znalezienia kolejnego zatrudnienia i uzyskania z tego tytułu wynagrodzenia. W tym zakresie powód nie wykazał jakiegokolwiek inicjatywy dowodowej. Jednocześnie słuchany w charakterze strony wskazał, że pozostaje obecnie w zatrudnieniu na stanowisku kasjera – sprzedawcy /k. 44v akt/.

Tym samym należało stwierdzić, że roszczenie wskazane w punkcie 2 lit b pozwu, jako niewykazane i nieudowodnione nie zasługiwało na uwzględnienie i orzec jak w punkcie II 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. Strony wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, wykazując jedynie poniesienie kosztów ustanowienia w sprawie pełnomocnika procesowego.

Powód wygrał postępowanie w zakresie odwołania od rozwiązania umowy o pracę, przegrał zaś w zakresie dodatkowego odszkodowania o wartości pow. 5.000 złotych (1850 zł miesięcznie za okres od 28 listopada 2016r. do 22 lutego 2017r. – daty wydania wyroku)

Zgodnie z §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz 1800) w brzmieniu obowiązującym od 27 października 2016r. stawka minimalna wynosi w sprawie z zakresu prawa pracy o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (...) 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).

Powodowi należała się zatem od pozwanego kwota 180 złotych tytułem kosztów pełnomocnika procesowego.

Z kolei zgodnie z § pkt 4 w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. poz 1804) w brzmieniu obowiązującym od 27 października 2016r. stawka minimalna wynosi w sprawie z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 - 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy, tj. od kwoty 1.800 złotych, czyli 1350 złotych.

Powodowi należała się zatem od pozwanego kwota 1350 złotych tytułem kosztów pełnomocnika procesowego.

Tym samym, to powód powinien zapłacić na rzecz pozwanego kwotę 1170 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania – kosztów zastępstwa procesowego

O nieuiszczonych kosztach sądowych, na które składała się opłata od pozwu orzeczono na podstawie art. 113 ust. ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. nr 167, poz. 1398 ze zm. ) nie obciążając nimi powoda.

## ZARZĄDZENIE

1. Odnotować w rep. P;
2. Odpis uzasadnienia doręczyć pełnomocnikowi pozwanego;
3. Akta na termin lub z apelacją.