

Sygn. akt VII Pa 18/13

VII Pz 8/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSO Liliana Gambal

Sędziowie: SSO Izabela Głowacka-Damaszko, SSO Anna Rej-Żuk

Protokolant: Kalina Tanaś

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2013 r. w J.

sprawy z powództwa E. P.

przeciwko Szkole Podstawowej w P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej i zażalenia powódki

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w L.

z dnia 15 listopada 2012 r. sygn. akt IV P 116/12

I. apelację oddala,

II. zażalenie oddala,

III. koszty zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej wzajemnie znosi.

Sygn. akt VII Pa 18/13

Sygn. akt VII Pz 8/13

UZASADNIENIE

E. P. w pozwie przeciwko Szkole Podstawowej w P. domagała się zasądzenia odszkodowania w kwocie 6.426 zł z tytułu niesłusznego rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zmiany świadectwa pracy poprzez zamieszczenie adnotacji, że umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W uzasadnieniu podniosła, iż u strony pozwanej zatrudniona była na stanowisku referenta (...) W roku 2011 wysłała do ZUS zaświadczenie Z-3 płatnika składek, na podstawie którego wypłacany był nauczycielce J. B. zasiłek chorobowy oraz zasiłek macierzyński. W zaświadczeniu tym był błąd i z tego tytułu (...) Oddział w L. wydał decyzję, na mocy której szkoła powinna zwrócić kwotę zawyżonego zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Według powódki dyrekcja bezpodstawnie i błędnie oceniła jakoby działała umyślnie i świadomie na szkodę pracodawcy. Ponadto decyzja ZUS-u wpłynęła do zakładu pracy 27 lipca 2012r. i od tej daty biegł jednomiesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło 3 września 2012r. a więc po upływie tego terminu.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że w dniu 27 lipca 2012r. na żądanie ZUS przekazała komplet dokumentów zawierające ponowne wyliczenie podstawy zasiłku chorobowego i macierzyńskiego dotyczące J. B.. O działaniu powódki stanowiącym przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art.52 § 1 kp Dyrektor szkoły dowiedziała się w dniu 6 sierpnia 2012r., gdy zapoznała się z decyzją ZUS polecającą zwrot nadpłaconych zasiłków. Był to okres urlopowy także dla dyrektora szkoły. W tym samym dniu skierowane zostało pismo do powódki z prośbą o pilne wyjaśnienie sytuacji, lecz ta sprawy nie wyjaśniła stwierdzając jedynie ustnie, że się pomyliła. W ocenie pracodawcy nie jest to pomyłka lecz działanie świadome, gdyż kilka dni później powódka sporządziła zaświadczenie Z-3 dla siebie wykazując zawyżone dodatkowe wynagrodzenie roczne, co zostało niezwłocznie zauważone przez pracownika ZUS.

Wyrokiem z dnia 15.11.2012 r. Sąd Rejonowy w L. w punkcie I zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.426 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 18.09.2012 r. do dnia zapłaty, w punkcie II oddalił powództwo w pozostałej części, zaś w punkcie III zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach faktycznych:

E. P.zatrudniona była w Szkole Podstawowej w P.na stanowisku referenta (...)(...)od 31 grudnia 2007r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Do jej obowiązków należało m. in. wydawanie zaświadczeń związanych z zatrudnieniem nauczycieli i pracowników administracyjnych oraz obsługi, odprowadzanie do ZUS składek na ubezpieczenie społeczne oraz wypełnianie dokumentów niezbędnych do uzyskania świadczeń przez pracowników z ubezpieczenia społecznego.

W dniu 30.09.2011 r. powódka sporządziła zaświadczenie Z-3 dla ZUS-u, na podstawie którego wypłacany był J. B. zasiłek chorobowy za okres od 27 września 2011 r. do 10 stycznia 2012 r. oraz zasiłek macierzyński od 11 stycznia 2012 r. do 26 czerwca 2012 r.

Powódka od 7 października 2011 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z tytułu komplikacji ciążyowych do 13 marca 2012 r., a następnie na zasiłku macierzyńskim do 28 sierpnia 2012 r.

W dniu 26 lipca 2012r. zakład pracy na żądanie ZUS-u sporządził korektę tego zaświadczenia.

Decyzją z dnia 1 sierpnia 2012r. (...) Oddział w L. wydał decyzję zobowiązującą Szkołę Podstawową w P. do zwrotu nienależnie wypłaconego dla J. B. zasiłku chorobowego oraz macierzyńskiego w łącznej kwocie 2.612,67zł. W uzasadnieniu stwierdzono, iż zasiłki te były wypłacane na podstawie zaświadczenia, w którym ujęto zawyżone wynagrodzenie tej osoby.

Okazało się, że powódka wypełniając 30 września 2011 r. druk Z-3 wpisała do podstawy wymiaru wynagrodzenia J. K.-B. dodatek wiejski i mieszkaniowy, co było niezgodne z przepisami. Powódkę z J. B. nie łączą żadne prywatne stosunki, widywały się tylko w pracy.

Dyrektor szkoły pismem z dnia 6 sierpnia 2012r. poleciła powódce, aby złożyła wyjaśnienia na piśmie dotyczące tej pomyłki, lecz ona tego nie uczyniła.

Zakład pracy postanowił rozwiązać z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pismem z dnia 9 sierpnia 2012 r. o zamiarze tym powiadomiony został Związek Nauczycielstwa (...) Oddział w L.Pismem z dnia 10 sierpnia 2012 r. Związek Zawodowy zaproponował polubowne załatwienie tej sprawy twierdząc, że powódka zrobiła pomyłkę wystawiając zaświadczenie do ZUS.

Pismem z dnia 3 września 2012 r. zakład pracy rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na:

1) umyślnym działaniu na szkodę pracodawcy poprzez sporządzenie nieprawdziwych informacji w zaświadczeniu Z-3 i przekazanie bez upoważnienia do ZUS skutkującym decyzją ZUS o konieczności zwrotu wraz z odsetkami przez Szkołę Podstawową w P. nienależnie wypłaconego pracownikowi świadczenia;

2) braku wyjaśnień dotyczących wyjaśnień w w/w sprawie zgodnie z pismem z dnia 6 sierpnia 2012 r. skierowanym przez Dyrektora szkoły.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 2.159 zł.

W oparciu o powyższe Sąd I instancji uznał roszczenie powódki za zasadne. Sąd Rejonowy wskazał, że kwestią wymagającą rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie była ocena czy zachowanie powódki polegające na wystawieniu błędnego zaświadczenia do ZUS-u dotyczącego wynagrodzenia J. B. oraz niezłożenia wyjaśnień na piśmie dotyczących tej sprawy można zakwalifikować jako rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art.52 §1 pkt 1 kp dające uprawnienie pracodawcy do rozwiązania z danym pracownikiem dopuszczającym się takiego naruszenia umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie można uznać, że powódka wystawiając błędne zaświadczenie dla ZUS działała umyślnie lub też wykazała się rażącą lekkomyślnością. W ocenie Sądu I instancji z materiału dowodowego nie wynika, aby miała jakiś interes wpisując w zaświadczeniu do ZUS zawyżone wynagrodzenie J. K.-B.. Jak wynika bowiem z zeznań tego świadka z powódką nie łączą jej żadne prywatne stosunki, widywały się tylko w pracy. Jednocześnie świadek zadeklarowała, że gotowa jest w ratach zwrócić szkole kwotę, którą otrzymała niezasadnie z ZUS-u. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, że powódka w czasie, gdy wystawiała to zaświadczenie była w ciąży, która przebiegała z komplikacjami i to, zdaniem Sądu, mogło mieć wpływ na jej postępowanie.

W dalszym ciągu Sąd Rejonowy wskazał, że z materiału dowodowego wynika, iż powódka w informacjach wysłanych do ZUS dotyczących wynagrodzenia nauczycieli oraz swojego wynagrodzenia dokonała jeszcze innych pomyłek skutkujących wypłatą zawyżonych świadczeń, lecz w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wymieniony jest jedynie zarzut dotyczący nieprawidłowości przy wystawieniu zaświadczenia dla J. K.-B. i tylko ten zarzut mógł być przedmiotem rozważań Sądu.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Rejonowy stwierdził, że brak było podstaw do uznania, iż powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze dające prawo zakładowi pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i dlatego też na podstawie art.56 § 1 kp i art.58 kp zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 6.426 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Sąd I instancji oddalił powództwo w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy albowiem po uprawomocnieniu się wyroku zakład pracy z urzędu będzie zobowiązany umieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, zgodnie z treścią art.97 § 3 kp.

Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego na mocy art.98 § 1 kpc oraz § 11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu mając na uwadze, że pełnomocnik powódki uczestniczył w trzech rozprawach a stawka minimalna wynosi zgodnie z cytowanym wyżej rozporządzeniem kwotę 60zł.

Od powyższego rozstrzygnięcia apelację wniosła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

- sprzeczne z zebrany materiał dowodowy ustalenie Sądu, iż pozwana nie dopuściła się rażącego niedbalstwa w trakcie wykonywania powierzonych jej obowiązków pracowniczych,

- naruszenie przepisu art.223 § 1 kpc poprzez odstępianie od wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego,

- obrazę przepisu art.52 § 1 kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie i ustalenie, iż powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazując na powyższe strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Zdaniem pozwanej Szkoły z ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego oraz dokonaną na ich podstawie analizą prawną nie można się zgodzić, w szczególności nie jest trafne przyjęcie, iż popełnianie przez powódkę błędów w sporządzaniu zaświadczeń ZUS - Z3 nie nosi cech rażącego niedbalstwa przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy jednocześnie usprawiedliwia naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę stanem ciąży, jednak zaniechał niezbędnych w takim przypadku ustaleń, w jakim stopniu ciąża powódki wpływała na jakość wykonywania czynności wchodzących w zakres obowiązków pracowniczych. Do obowiązków powódki należało również powiadomienie pozwanej o niekorzystnym wpływie stanu zdrowia na jakość wykonywanych w ramach stosunku pracy czynności. Ukrywanie tego stanu rzeczy przez powódkę doprowadziło do stwierdzonego bezspornie naruszenia interesów pozwanej jako pracodawcy i skoro jest wynikiem świadomego działania to działanie to przybiera postać winy umyślnej lub co najmniej nieumyślnej w formie rażącego niedbalstwa.

Apelująca podniosła, że sporządzanie zaświadczeń do ZUS związanych z rozliczeniem pracowników było podstawowym obowiązkiem pracowniczym powódki, a przy tym nie była to czynność skomplikowana. Sposób prowadzenia tych rozliczeń należy oceniać poprzez pryzmat kwalifikacji, doświadczenia oraz zakresu zadań stojących przed powódką. Postępowanie dowodowe wykazało, iż pozwana stworzyła właściwe warunki pracy dla pozwanej, ilość postawionych zadań przez pozwaną nie przekraczała przeciętnych norm. Nie występowały więc takie czynniki jak stres czy presja czasu. Zachowując minimalną nawet staranność powódka miała możliwość wykonania swoich obowiązków w sposób należyty a nadto zachowane zostały warunki dla weryfikacji i korekty ewentualnych błędów.

Zdaniem strony pozwanej oceniając zachowanie powódki Sąd I Instancji niewłaściwie ograniczył się jedynie do oceny jednego przypadku naruszenia obowiązków powódki wskazanego w oświadczeniu pozwanej o rozwiązaniu umowy na podstawie art.52 § 1 kodeksu pracy tj. wystawienia błędnego zaświadczenia ZUS Z - 3 na nazwisko J. B.. Podana przez pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę w dacie składania oświadczenia była jedyną sytuacją zweryfikowaną w stopniu umożliwiającym złożenie takiego oświadczenia. Dopiero po przeprowadzeniu wewnętrznej kontroli w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę ustalono inne okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia tożsame z przyczynami wskazanymi w piśmie z dnia 03.09.2012r. W ocenie pozwanej dopiero analiza zachowania powódki w odniesieniu do całokształtu jej działań przy uwzględnieniu warunków pracy i instrumentów, w jaką wyposażył ją pracodawca pozwala na ocenę czy dopuściła się rażącego niedbalstwa i naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W dniu 22.11.2012 r. powódka wniosła zażalenie na postanowienie Sądu Rejonowego dotyczące zasądzenia kosztów postępowania zawarte w punkcie III wyroku z dnia 15.11.2012 r. zarzucając obrazę przepisu §12 ust.1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, wynikające z niezastosowania przy określeniu kosztów zastępstwa procesowego powołanego przepisu i błędne zastosowanie przepisu § 12 ust.1 pkt 1 lub pkt 3 cyt. Rozporządzenia.

Powódka domagała się zmiany zaskarżonego orzeczenia w części dot. kosztów, na podstawie § 2 ust.1 i 2 w zw. z § 12 ust.1 pkt 2 cyt. Rozporządzenia, podnosząc, że stawki minimalne w sprawach z zakresu pracy określa § 12 ust.1 Rozporządzenia. Zgodnie zaś z § 12 ust.1 pkt 2 w sprawach z zakresu prawa pracy o odszkodowanie inne niż

wymienione w pkt 4, stawka minimalna wynosi 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 Rozporządzenia. Zdaniem powódki skoro wartość przedmiotu sprawy wynosiła 6426 zł, to stawka minimalna wynosi 75% z kwoty 1200zł, a więc 900 zł.

Ponadto zasądzając opłatę za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego Sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy, charakter sprawy i wkład w przyczynienie się adwokata do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Sąd pierwszej instancji przyznając trzykrotność stawki podstawowej trafnie ocenił wkład pracy adwokata. Utrzymując tę ocenę powódka wniosła o zasądzenie opłaty trzykrotnie powiększonej stawki z § 12 ust.1 pkt 2 cyt. Rozporządzenia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych oraz oceny prawnej rozpoznawanej sprawy. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji, iż umowa o pracę z powódką została rozwiązana w sposób nieuzasadniony, brak było bowiem podstaw do uznania, iż powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze dając tym samym prawo zakładowi pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że zgodnie z art.30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna takiego rozwiązania. Prawidłowe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, wymaga przy tym nie tylko samego istnienia przyczyny wypowiedzenia, ale i wskazania jej w oświadczeniu pracodawcy skierowanym do pracownika. Właściwe określenie przez pracodawcę przyczyny zwolnienia pracownika jest o tyle istotne, że podane przyczyny wiążą następnie pracodawcę w toku potencjalnego sporu sądowego. W trakcie postępowania sądowego pracodawca nie może bowiem „rozszerzyć” oświadczenia, powołując się na okoliczności, których nie przytoczył w jego treści (por. m. in. wyrok SN z dnia 19.04.2010 r., sygn. akt II PK 306/09). Także obecnie, oceniając stan faktyczny sprawy i w konsekwencji zasadność złożonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, Sąd ograniczony był jedynie do badania okoliczności podanych w treści przedmiotowego oświadczenia.

Sąd II instancji zważył zatem, że jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę z jej winy wskazano umyślne działanie na szkodę pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego umyślność działania powódki nie została jednak w żaden sposób przez stronę pozwaną wykazana, co zostało prawidłowo uwzględnione przez Sąd Rejonowy. Co więcej zarzucone powódce działanie polegać miało na sporządzeniu nieprawdziwych informacji w zaświadczeniu Z-3 i przekazaniu ich bez upoważnienia do ZUS. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można tu jednak mówić o jakimkolwiek działaniu bez upoważnienia, skoro bezspornie do obowiązków powódki należało sporządzanie określonej dokumentacji i przekazywanie jej następnie do organu rentowego. W ocenie Sądu II instancji już te dwie okoliczności stanowią wystarczającą podstawę do uznania złożonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia za nieprawidłowe, a tym samym za niezgodne z prawem.

Argumentacja strony pozwanej, że podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę w dacie składania oświadczenia była jedyną sytuacją zweryfikowaną w stopniu umożliwiającym złożenie takiego oświadczenia, zaś dopiero po przeprowadzeniu wewnętrznej kontroli w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę ustalono inne okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie mogła zostać uwzględniona z przyczyn wskazywanych powyżej, jako wykraczająca poza ramy złożonego oświadczenia.

Istotnie podawane przez pozwaną okoliczności dotyczące całokształtu pracy powódki, także w ocenie Sądu Okręgowego uzasadniałyby rozwiązanie z powódką umowy o pracę, jednakże w trybie wypowiedzenia umowy o pracę i oczywiście również przy prawidłowym ich ujęciu w treści takiego wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego kompetentność i rzetelność powódki jako pracownika mogły budzić uzasadnione wątpliwości. Popelniane przez powódkę błędy związane z wypełnianiem stosownej dokumentacji do ZUS skutkowały określonymi konsekwencjami wobec jej pracodawcy, także finansowymi. W ocenie Sądu nie jest usprawiedliwieniem dla powódki okoliczność, iż była wówczas w ciąży, ponieważ ciąża, która nie jest stanem chorobowym, nie stanowi sama w sobie przeszkody do właściwego wykonywania pracy. Jeżeli natomiast, tak jak podnosi powódka, była to ciąża zagrożona, to powódka

winna była przebywać na zwolnieniu lekarskim. Skoro jednak świadczyła pracę, to można domniemywać, że nie istniały żadne przeszkody zdrowotne, do tego aby należycie wykonywała swoje obowiązki. Można też zauważyć, że powódka popełniała błędy w pracy także we wcześniejszym okresie, kiedy nie była w ciąży. Sąd Okręgowy zwrócił m. in. uwagę na znajdującą się w aktach osobowych notatkę służbową z dnia 04.03.2011 r. dotyczącą przeprowadzonej przez dyrektora Szkoły z powódką rozmowy na temat jej zachowania w stosunku do pracodawcy w dniu 03.03.2011 r. W przedmiotowej notatce wskazano, że na zwróconą w tym dniu uwagę, dotyczącą rażących błędów merytorycznych w przygotowanym przez powódkę piśmie – umowie na wykonanie mebli bibliotecznych pracownica zareagowała stwierdzeniem, że jest to nagonka na nią. Z notatki wynika również, że powódce zwracano uwagę na niedopatrzienia w pracy sekretariatu, jak: niezłożenie w terminie zapotrzebowania na dostawę owoców i warzyw dla uczniów, co skutkowało brakiem dostaw, przekazanie dokumentacji stażystki do Urzędu Pracy bez właściwego opieczętowania, nieczytanie pism, samowolne podejmowanie decyzji porządkowych. Zdaniem Sądu Okręgowego jako niewłaściwą i lekceważącą można było również ocenić postawę powódki, która do zarzucanych jej nieprawidłowości miała się odnieść poprzez stwierdzenie, że „ten się nie myli, kto nic nie robi”. Jak wynika przy tym z treści notatki, już w tym okresie wskazywano powódce na konieczność liczenia się z konsekwencjami przewidywanymi przez kodeks pracy w przypadku braku poprawy jakości świadczonej przez nią pracy. Reasumując, uchybień po stronie powódki w zakresie wykonywanych przez nią obowiązków było na tyle dużo i miały one na tyle istotny dla pracodawcy charakter, że na ich podstawie stawało się możliwe rozwiązanie z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W dalszym ciągu okoliczności te nie mogły jednak decydować o uznaniu za prawidłowe złożonego powódce w dniu 03.09.2012 r. oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Mając powyższe na uwadze Sąd II instancji nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji strony pozwanej, co skutkowało jej oddaleniem na podstawie art.385 k.p.c. (pkt I).

Na uwzględnienie nie zasługiwało również zażalenie powódki na postanowienie Sądu Rejonowego dotyczące zasądzenia kosztów postępowania zawarte w punkcie III wyroku z dnia 15.11.2012 r. Sąd I instancji prawidłowo ustalił wysokość powyższych kosztów, jakkolwiek błędnie wskazując akt prawny, na którym się oparł. Biorąc bowiem pod uwagę, że powódka reprezentowana była przez adwokata zastosowanie w sprawie znajdują odpowiednie przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, a mianowicie § 12 ust.1 pkt 1.

Zgodnie z utrwalonym już poglądem orzecznictwa, wyrażonym w szczególności w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 07.08.2002 r. (III PZP 15/02), a który to pogląd niniejszy Sąd podziela, w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania. Zdaniem Sądu Najwyższego stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu niezasadzonego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawiloci sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia. Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania na podstawie art.56 § 1 k.p. objęte jest dyspozycją § 12 ust.1 pkt 1 ww. rozporządzenia określającą stawkę minimalną w wysokości 60 zł.

Mając powyższe na uwadze zaskarżone postanowienie podlegało oddaleniu na podstawie art.385 k.p.c. w zw. z art.397 § 2 k.p.c. (pkt II).

Orzeczenie o kosztach zawarte w punkcie III wyroku, z uwagi na wynik sprawy, zapadło w oparciu o art.100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone.