

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2015 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący ***SSR Marta Kiszowara***

Ławnicy: Wanda Kuźmicka

Tadeusz Matys

Protokolant: Marta Drozdowska

po rozpoznaniu w dniu 19 października 2015 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa R. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. Zakład (...) w B.

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia

I. Przywraca powódkę R. S. do pracy u pozwanego (...) Spółce Akcyjnej w W. Zakład (...) w B. na poprzednich warunkach .

II. Pod warunkiem podjęcia pracy zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. Zakład (...) w B. na rzecz powódki R. S. kwotę 8398,11 zł (osiem tysięcy trzysta dziewięćdziesiąt osiem złotych 11/100) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy .

III. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1260 zł (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego .

VI P 178/15

UZASADNIENIE

Powódka, R. S., w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółka Akcyjna w W. Zakład (...) w B. (dalej: (...) S.A.) wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Nadto, pełnomocnik powódki żądał od pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 70).

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż 30 marca 2015 r. otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm., dalej: k.p.). Zdaniem powódki rozwiązanie umowy było niezgodne z prawem, bowiem naruszało przepis art. 39 k.p., a także było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Z powodu choroby kręgosłupa od czerwca 2014 r. przez pół roku R. S. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał jej świadczenie rehabilitacyjne do 21 marca 2015 r. Z uwagi na problemy zdrowotne 14 października 2014 r. powódka zwróciła się do pracodawcy z prośbą o zmianę stanowiska pracy, jednak odpowiedzi

nie otrzymała. W jej ocenie faktyczną podstawą do zwolnienia było negatywne nastawienie do niej dyrektora zakładu (...), nie zaś długotrwała absencja. R. S. podniosła także, iż zakaz wynikający z art. 39 k.p. dotyczy także pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, bowiem niższy od powszechnego wiek emerytalny jest dla nich normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym (pozew k. 2-7).

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Swoje stanowisko argumentował tym, że ww. była niezdolna do pracy wskutek choroby dłużej niż trwał łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po upływie trzech miesięcy pobierania zasiłku rehabilitacyjnego. Pracodawca wskazał, iż ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 39 k.p. nie dotyczy przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych lub niezawinionych przez pracownika. Odnosząc się do złożonego przez powódkę wniosku o zmianę stanowiska, pozwany stwierdził, iż z uwagi na częste absencje pracownika pracodawca nie mógł podjąć żadnych działań zgodnych z prawem dotyczących ewentualnej zmiany bez zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego zdolność powódki do wykonywania pracy (odpowiedź na pozew k. 45-48).

Sąd Pracy ustalił i zważył, co następuje:

Bezspornym jest, iż R. S. od 1 października 1996 r. była zatrudniona w (...) S.A. Zakład (...) w B. na podstawie umowy o pracę – od 1 marca 1998 r. na czas nieokreślony – ostatnio na stanowisku starszego (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z umową o pracę miejscem wykonywania pracy było (...). W związku ze zmianą struktury organizacyjnej Zakładu (...) w B. powódce od 15 października 2014 r. zmieniono miejsce zatrudnienia na S. w Sekcji (...)w H. (akta osobowe k. 22/B, 28/B, 30/B, 141/B, 144/B). Zmianę wprowadzono do umowy o pracę ww. dnia, jednakże powódka pracowała w S. już od kilku lat.

Od 23 czerwca 2014 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich w związku z chorobą kręgosłupa. Po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, decyzjami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w B. z (...)powódce przyznano prawo do świadczenia rehabilitacyjnego: za okres od 22 grudnia 2014 r. do 21 marca 2015 r. w wysokości 90% podstawy wymiaru, oraz za okres od 22 marca 2015 r. do 20 kwietnia 2015 r. w wysokości 75% podstawy wymiaru (4 miesiące) (k. 18, 19, akta osobowe k. 142/B, 143/B).

W dniu 27 marca 2015 r. pracodawca sporządził pisemne oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano niezdolność do pracy trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące (k. 8, 64). Oświadczenie to zostało doręczone powódce 30 marca 2015 r. (k. 65). Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki za pracę liczone jako ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy na dzień wypowiedzenia wynosiło 2.799,37 zł (k. 48).

Bezsporne pomiędzy stronami pozostawały okoliczności dotyczące nawiązania i przebiegu zatrudnienia powódki oraz korzystania przez nią ze świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy wobec podnoszonych przez powódkę okoliczności faktycznych, zasadnym było skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Przed przystąpieniem do merytorycznej oceny roszczenia należy odnieść się do regulacji zawartej w art. 30 § 3 – 5 k.p. (kwestii formalnych). Zgodnie z ww. przepisem oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (§ 3). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być również zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Stosownie do powyższego Sąd zauważa, iż sporządzone przez pozwanego pracodawcę oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia czyniło zadość wymienionym powyżej wymaganiom formalnym, tj. zostało sporządzone na piśmie z podaniem przyczyny oraz pouczenia o możliwości odwołania się do sądu pracy.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1b k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. Stosownie do 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.

Nie budziło wątpliwości, że w okolicznościach niniejszej sprawy zostały wypełnione przesłanki umożliwiające pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 53 § 1 pkt 1b k.p. i pozwany skorzystał z tej możliwości. Powódka nie kwestionowała okoliczności swojej długotrwałej nieobecności w pracy z powodu choroby – w 2014 r. absencja trwała 230 dni, zaś w 2015 r. 89 dni – oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego od 22 grudnia 2014 r.

Powódka nie godziła się z rozwiązaniem z nią stosunku pracy, podnosząc, iż działanie pracodawcy naruszało przepis art. 39 k.p., a nadto było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu naruszenia przez pozwanego art. 39 k.p. wskazać należy, iż niewątpliwie do takiego naruszenia nie doszło. Zgodnie z ww. przepisem pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Przede wszystkim należy zauważyć, że powódce pracodawca pismem z 27 marca 2015r. nie wypowiedział umowy o pracę, jak wskazuje przepis art. 39 kp ale ją rozwiązał bez wypowiedzenia, a ta przesłanka od początku stwarza taki stan prawny, że w sprawie powódki nie ma zastosowania art.39 kp.

Na marginesie, jak wskazuje się w orzecznictwie i literaturze, zakaz wypowiedzenia obejmuje 4 lata wstecz, licząc od osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego, co dotyczy także tych pracowników, którzy mają obniżony wiek emerytalny (np. górniczy), a także pracowników nabywających prawo do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art.39, art.40 Kodeksu pracy, LEX 2015). W przypadku powódki ww. przesłanki jednak nie wystąpiły. Z pisma nadesłanego do Sądu przez ZUS jednoznacznie wynika, że powódka nie wykazała, by staż jej pracy uprawniał ją do przejścia na emeryturę po ukończeniu 55 lat (k. 89). Zgodnie z art. 244 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 101 ze zm., dalej: k.p.c.) dokumenty urzędowe sporządzone w odpowiedniej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej w zakresie ich działania lub przez organizacje zawodowe, samorządowe, spółdzielcze i inne organizacje pozarządowe w zakresie powierzonych im przez przepisy ustawy spraw z dziedziny administracji publicznej, korzystają z domniemania zgodności z prawdą tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone oraz z domniemania prawdziwości. Autentyczności pisma nadesłanego przez organ rentowy ani prawdziwości informacji w nim zawartych strony postępowania nie kwestionowały.

Powódka twierdziła także, iż rozwiązanie z nią umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego, a takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Zdaniem Sądu w rozpoznawanej sprawie zaszyły przesłanki do zastosowania ww. przepisu.

W judykaturze przyjmuje się, iż klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa służy ochronie w stosunkach pracy ogólnych interesów społeczno-gospodarczych. Stanowi mechanizm ograniczający nadużywanie praw i wolności. Zasady współżycia społecznego zaś to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości. Do naruszenia zasad współżycia społecznego może dojść w stosunkach pracy także w płaszczyźnie zbiorowej, zwłaszcza w warunkach pogwałcenia elementarnej uczciwości przez partnerów społecznych w zakładzie pracy. Artykuł ów upoważnia Sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. zależy zatem od oceny całokształtu okoliczności konkretnej sprawy (patrz: Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 21 listopada 2012 r. III APa 27/12 LEX nr 1246752, OSA 2013/7/92-112, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2010 r. I PK 78/10). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się przy tym w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.

Zdaniem Sądu przekonywująca jest argumentacja powódki, która zwracała uwagę na stosunki, jakie łączyły ją z przełożonymi. R. S. podała, iż od czasu, gdy zgłosiła wypadek przy pracy i nie uległa namowom na wycofanie owego zgłoszenia, przełożony zaczął ją źle traktować. Powódka bez wcześniejszego poinformowania została przeniesiona na inne miejsce pracy, tj. z B. do S.. W nowym miejscu pracy nie układały się jej stosunki ze współpracownikami. Powódka podała, iż dowiedziała się, że mieli oni doprowadzić ją do takiego stanu, by sama się zwolniła (k. 75 00:24:07, 00:31:19). Relację powódki potwierdzają zeznania A. S. (k. 94v-95v). Świadek podała m. in., iż przełożeni mieli lekceważący stosunek do jej mamy, a czasem byli agresywni, a stan taki trwał od czasu wspomnianego zgłoszenia wypadku przy pracy.

Okoliczności sprawy wskazują zatem, że istniała faktycznie niechęć do powódki ze strony przełożonych. Jak wynika bowiem z zeznań świadka E. F. u pracowników w wieku powódki zdarzają się dłuższe pobyty na zwolnieniach lekarskich i świadczeniach rehabilitacyjnych, jednakże dotychczas z tej przyczyny (art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p.) nie zwolniono nikogo. Konsekwencjami długotrwałych absencji były obniżenie wynagrodzenia, brak dodatku funkcyjnego czy zmiana stanowiska pracy. Przez znaczny okres na zwolnieniu lekarskim przebywał m. in. H. K. – przełożony powódki, z którym ww. pozostawała w konflikcie – a czas jego nieobecności w 2014 r. był znacznie dłuższy niż w przypadku powódki i wynosił 365 dni (k. 85). Podobnie sytuacja wyglądała w przypadku S. N., który w 2012 r. był nieobecny przez 332 dni, zaś w 2013 r. 365 dni. Ww. również nie został zwolniony. W tym stanie rzeczy niezrozumiała jest decyzja pracodawcy o zwolnieniu powódki. Warunki pracy pracowników fizycznych (...) S.A. są specyficzne. Dotychczas przełożeni byli świadomi faktu, że część pracowników musi poddawać się leczeniu, bowiem charakter pracy wskazywał na wystąpienie w pewnym okresie różnych schorzeń u różnych osób. Długotrwałe zwolnienia były pewnym standardem i nie wiązały się z korzystaniem przez pracodawcę z uprawnień wynikającego z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. W przypadku powódki natomiast było zupełnie inaczej. R. S., co należy podkreślić, otrzymała rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, zaraz po upływie trzymiesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Takie zachowanie pracodawcy pozwala stwierdzić, że pozwany wyczekiwał na moment, by powódkę móc szybko zwolnić zgodnie z przepisami kodeksu pracy, w kontekście faktu, że w analogicznych sytuacjach inni pracownicy nie byli nigdy zwalniani.

W ocenie Sądu słuszny był zgłoszony przez R. S. zarzut nie rozpatrzenia przez pozwanego jej sytuacji osobistej i rodzinnej. Pozwany składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, kierował się jedynie własnymi sympatiami. Wypowiadanie umów o pracę z przyczyny określonej w art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p. nie było, jak wyżej wskazano, zwykłą praktyką (...) S.A. Powódkę potraktowano odmiennie niż innych pracowników. Pracodawca nie przyjrzał się sytuacji powódki w szerszym zakresie. Nie uwzględnił faktu, że ww. przez wiele lat była jego pracownikiem, w związku z czym posiadała wieloletnie doświadczenie na zajmowanym stanowisku. Powódka, z racji swojego wieku, czego pozwany nie wziął pod uwagę, będzie miała znaczne trudności ze znalezieniem nowej pracy. Jej kształcenie było ukierunkowane na pracę na kolei, a przebranzowienie w tym momencie jej życia z pewnością będzie problematyczne. W tym miejscu odnieść się należy do podnoszonej przez pozwanego kwestii likwidacji stanowiska pracy. Postępowanie dowodowe wykazało, iż powódka wносиła o przeniesienie jej na inne stanowisko ze względu na stan zdrowia. Pracownicy pozwanego w celu podwyższenia kwalifikacji i zmiany stanowiska pracy brali udział w szkoleniach. Uczestniczką takich

szkoleń była również R. S.. Świadek A. K. zeznał, iż inni pracownicy radzili sobie z egzaminami, powódka zaś ich nie zdała (k. 97 01:11:44). Sąd zwraca uwagę, że to właśnie świadek, będący , jako reprezentant pracodawcy , w sporze z powódką, był jednym z członków komisji egzaminacyjnej. R. S. próbowała wraz z innymi pracownikami podnosić kwalifikacje, jednak wciąż napotykała przeszkody w zdobyciu uprawnień. Niewątpliwie powódka przygotowywała się do egzaminów. Problemy powstawały dopiero, gdy przechodziła do etapu ustnego, gdy egzaminującym był A. K.. Co jednak istotne , w analizowanej sprawie pracodawca nie wypowiedział powódce umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy ,ale rozwiązał ją z przyczyn długoterminowej nieobecności z powodów zdrowotnych ,a zatem granice badania sprawy były inne , ponieważ Sąd meriti był związany przyczyną wskazaną powódce przez pozwanego w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia . Na marginesie rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska pracy skutkuje różnymi świadczeniami , chociażby odprawą pieniężną , a rozwiązanie w trybie art.53 kp – nie. Pod znakiem zapytania pozostaje zatem, czy pracodawca nie chciał obejść przepisów prawa, w przypadku powódki , w zakresie zwolnienia jej z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W tym stanie sprawy wskazać należy na orzeczenie Sądu Najwyższego z 1 czerwca 2012 r. II PK 250/11 (OSNP 2013/11-12/127, M.P.Pr. 2012/11/598-602), gdzie zaznaczono, iż w sprawie, której przedmiotem jest roszczenie wynikające z niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę (w drodze analogii również rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), ocenie sądu powinno podlegać (...) również ewentualne nadużycie prawa wskutek naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Sąd Najwyższy podkreślił, iż w stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy. Pracodawcę także wiąże zasada lojalności wobec pracownika.

Odnosząc się do ww. orzeczenia, w ocenie Sądu pozwany naruszył normy moralno- obyczajowe, obowiązujące w stosunkach pracy. Powódka, jako wieloletni pracownik, miała prawo oczekiwać, iż będzie zatrudniona przez (...) S.A. przynajmniej aż do momentu osiągnięcia uprawnień do wcześniejszej emerytury. Nadto, postępując w sposób lojalny wobec pracownika, pozwany powinien był uprzedzić go o swoich zamiarach. W świetle niniejszej sprawy pozwany nie tylko „oczekiwał” na chwilę, gdy będzie mógł powódkę zwolnić, ale nawet po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę potraktował ją lekceważąco odmawiając rozmowy na ten temat. Nie sposób zatem nie odnieść wrażenia, że pracodawca celowo dążył do zastosowania trybu z art. 53 k.p. w celu rozwiązania stosunku pracy z powódką. Powódka z dnia na dzień utraciła źródło stałego dochodu, a nadto stanęła w obliczu sytuacji, w której zabrakło jej lat pracy do uzyskania wcześniejszej emerytury. Nadto, Sąd zaznacza, iż zachowanie pracodawcy jest niezrozumiałe także ze względu na fakt, że w strukturach (...) S.A. są silnie wdrażane zasady etyki , co wiadomym jest powszechnie . Tymczasem w okolicznościach niniejszej sprawy stwierdzić należy, że normy moralno-obyczajowe , etyczne zostały przez pracodawcę pominięte i nie były w ogóle w najmniejszym stopniu brane pod uwagę.

Podsumowując, w ocenie Sądu, skorzystanie przez pozwanego z uprawnień, jakie daje mu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., mimo, iż mieściło się w granicach prawa, w przedstawionym stanie faktycznym było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego.

Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że pozwany naruszył art. 8 k. p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Mając to na uwadze zasadnym było przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach na mocy art. 56 § 1 k.p. W ocenie Sądu przywrócenie powódki do pracy jest możliwe i celowe. , zważywszy na powyższą argumentację Sądu .

Na marginesie ,należy zauważyć ,że zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą , nawet ewentualna , likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika(czego Sąd nie miał obowiązku dogłębnie badać) przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach (wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2001 r., I PKN 381/00, OSNP 2003/4/102). Jednocześnie Sąd wskazuje, że w niniejszej sprawie przedmiotem analizy nie było istnienie danego stanowiska pracy, gdyż to nie likwidacja stanowiska stanowiła przyczynę wypowiedzenia umowy, ale sama zasadność wypowiedzenia.

Zatem o przywróceniu powódki do pracy orzeczono w pkt.I. wyroku.

Zgodnie z drugim żądaniem powódki na mocy art.57 § 1 k.p. Sąd uznał za zasadne przyznanie powódce , pod warunkiem jej powrotu do pracy , wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 8.398,11 zł brutto, stanowiącej trzykrotność jej wynagrodzenia za pracę liczonego jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, czemu dał wyraz w pkt.II. wyroku . Wysokość wynagrodzenia powódki była bezsporna.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Przy czym Sąd stawkę minimalną za roszczenie powrotu do pracy - 60 zł , zgodnie z § 12 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 461) w jego brzmieniu na dzień wniesienia pozwu (pełnomocnictwo k. 72) – mając na uwadze nakład pracy pełnomocnika powódki , zwiększył 6-krotnie , na mocy § 2 ust. 2 cytowanego rozporządzenia, co stanowi kwotę 360 zł [6x 60zł =360 zł] . Z kolei w zakresie wygranego żądania co do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy , Sąd , mając na uwadze wartość przedmiotu sporu w tym zakresie przyjął , zgodnie z § 6 pkt.4) w zw. z § 12 ust. 1pkt.2) cytowanego rozporządzenia stawkę minimalną w wysokości 900 zł . Łącznie zatem koszty zastępstwa procesowego strony powodowej jako wygrywającej wyniosły 1260 zł [900 zł +360 zł =1260zł]. Sąd o tej kwocie orzekł w pkt. III. wyroku .