

Sygn. akt VII P 548/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Lech Hemmerling, Bogumiła Koźmic
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa V. G.

przeciwko (...) sp. z o.o. sp. komandytowa w K.

o odszkodowanie

1. powództwo oddała;
2. nie obciąża powódki kosztami procesu strony pozwanej;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt VII P 548/16

UZASADNIENIE

V. G. wniosła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp. k. w K., domagając się zasądzenia kwoty 5.700,00 zł tytułem odszkodowania za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę z wypowiedzeniem. W uzasadnieniu wskazała, że zawarła z pozwaną spółką umowę o pracę na czas określony, którą wypowiedziano z miesięcznym okresem. Wypowiedzenie jest bezzasadne, gdyż była solidnym i bardzo dobrym sprzedawcą, nigdy się nie spóźniała, zostawała w pracy na polecenie po godzinach, wyrabiała w dużym procencie plan sprzedażowy, robiła najwyższe utargi w sklepie.

W odpowiedzi pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że powódka była zatrudniona od dnia 1 stycznia 2016 r. ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 1 marca 2016 r. Stosownie do art. 36 k.p. okres wypowiedzenia umowy wynosił 1 miesiąc, w którym to została ona zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Wypowiedzenie umowy terminowej nie wymaga podawania przyczyny tej czynności, jednakże pracodawca kierował się obiektywnymi przesłankami, wynikającymi z nienależytego wykonywania obowiązków przez pracownika. Przełożeni powódki mieli wiele zastrzeżeń do jej pracy, co znajdowało odzwierciedlenie w ocenie jej pracy za II kwartał, sporządzanej dla wszystkich pracowników spółki. Powódka nie poprawiła swego

podejścia do pracy w III kwartale 2016 r., a nadto otrzymała upomnienie w zakresie nieprzestrzegania procedur obowiązujących w firmie.

Sąd ustalił, co następuje:

V. G. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. Sp. k. w K. w okresie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia 31 października 2016 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 29 lutego 2016 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 1 marca 2016 r. (na okres dwóch lat), na stanowisku sprzedawcy. Swoje obowiązki wykonywała w salonie firmowym spółki w (...) w B., w ostatnim okresie za wynagrodzeniem w wysokości 1.900,00 zł miesięcznie. Do szczegółowych obowiązków powódki należało m.in.: profesjonalna obsługa klienta, realizacja indywidualnego planu sprzedaży, przestrzeganie procedur w dziale DSD, sprzedaż towarów, bieżące uzupełnianie towaru na półkach, dbałość o należyłą ekspozycję towaru zgodnie ze standardami VM, obsługa kasy fiskalnej i terminala kart płatniczych, przyjmowanie reklamacji i przygotowywanie dokumentacji, udzielanie informacji na temat produktów, odbiór towaru, prowadzenie dziennego raportu sprzedaży oraz innych raportów, udział w inwentaryzacjach, prace porządkowe w salonie, realizacja innych zadań zleconych przez przełożonego. Za każdy kwartał roku pracownicy zatrudnieni w pozwanej spółce są oceniani przez swych przełożonych, którzy jednocześnie, w razie potrzeby, przedstawiają im cele do poprawy w kolejnym kwartale zatrudnienia. Przy skali ocen od 1 do 5 powódka nie uzyskała w ogóle oceny najwyższej w ocenie za II kwartał 2016 r.; uzyskała jedną ocenę „4” – za realizację planu sprzedażowego; pięć ocen „3”; pięć ocen „2” i jedną ocenę „1” – za podejmowanie działań niezgodnych z interesem przedsiębiorstwa, brak troski o dobre imię i wizerunek firmy, w szczególności poprzez demotywację zespołu, narzekania na firmę, informowanie innych pracowników o chęci zwolnienia się z pracy. Jako ogólną ocenę podsumowującą, powódce wystawiono „2”, wskazując że jest nastawiona wyłącznie na wynik sprzedażowy, bardzo mało zaangażowana w życie salonu, wyczerkuje wyłącznie na koniec czasu pracy, nie wykazuje chęci do nauki, ma problemy z portalem AX i zapamiętywaniem informacji. Powódkę zapoznano z samą oceną kwartalną, jak i postawionymi jej na III kwartał celami, wśród których wskazano m.in.: zmianę nastawienia do firmy i obowiązków, wyeliminowanie demotywującego innych pracowników nastawienia (narzekanie na zarobki, nadmiar obowiązków), lepsze reprezentowanie salonu podczas wizytacji przełożonych z centrali, poprawę relacji z kierownikiem, spokojne przyjmowanie krytyki, sprawniejsze i szybsze wykonywanie zadań, ukierunkowanie na zachowanie standardów wizualizacji w salonie, zaangażowanie w obowiązki, dbanie o folder VM, korzystanie z intranetu, biegle opanowanie systemów operacyjnych, znajomość procedur, poprawę sposobu wysławiania się, większą samodzielność, wykonywanie poleceń, poprawę umiejętności pracy z komputerem.

Pomimo negatywnej oceny za II kwartał, uwag i rozmów z kierownik salonu (...), powódka nie zmieniła sposobu i zakresu wykonywania swych obowiązków, a przełożeni nadal mieli do niej te same uwagi. W trakcie wizyty kontrolnej pracownika centrali spółki powódka dała wyraz swemu niezadowoleniu z warunków finansowych zatrudnienia. Zdarzały się także skargi klientów firmy na niewłaściwe zachowanie V. G., dalej występowały nieprawidłowości w raportach, duże problemy w pracy z komputerem. Wszystkie te uwagi do jej pracy M. S. przekazywała swojej przełożonej – menagerowi regionu A. C. i po pewnym czasie, w związku z nastawieniem powódki i uwagami do jej podejścia do wykonywanych obowiązków, pracodawca postanowił rozwiązać z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem. Nikt z przełożonych nie wiedział o problemach zdrowotnych powódki, w tym o jej leczeniu psychiatrycznym i planowanej operacji wycięcia niezłośliwego nowotworu jajnika.

W dniu 10 sierpnia 2016 r. nowy pracownik salonu (...) omyłkowo wydała towar (buty), którego salon nie posiadał już na stanie. Powódka, która wówczas nadzorowała tegoż pracownika podarła dokument przesunięcia i zataiła całą sytuację, nie informując swej przełożonej, przez co buty pojawiły się „na stanie” salonu, stając się jednocześnie jego nadwyżką i w sposób błędny wskazując stan posiadania.

W dniu 22 września 2016 r. powódce wręczono oświadczenie pracodawcy z tego dnia, o rozwiązaniu umowy o pracę za miesięcznym wypowiedzeniem, które upłynęło w dniu 31 października 2016 r. Oświadczenie to wręczyła jej kierownik salonu (...), w obecności swego zastępcy R. Z. (ówcześnie jeszcze I.). Powódka stwierdziła, że nie zna przyczyn wypowiedzenia, jednakże na propozycję przełożonych o rozmowie na ten temat – odmówiła, zdała klucze i

opuściła salon. Powódka została w okresie wypowiedzenia zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, a na jej miejsce zatrudniono do salonu inną osobę.

(dowód: umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2016 r. i z dnia 1 marca 2016 r. – k. 5-6; oświadczenie o rozwiązaniu umowy z dnia 22 września 2016 r. – k. 4; notatka służbowa z dnia 12 sierpnia 2016 r. – k. 15 części B akt osobowych powódki; zakres obowiązków powódki – k. 7-8 części B akt osobowych powódki; oświadczenia pracowników – k. 27-28, 33; ocena okresowa powódki za II kwartał – k. 31-32; zeznania świadków R. Z. – k. 62-63 i M. S. – k. 63-64; częściowo przesłuchanie powódki – k. 43-45, 65)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny, w zasadniczej mierze bezsporny pomiędzy stronami, Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zebrane w toku postępowania, które uznać należało za w pełni wiarygodne, tym bardziej, że nie były one kwestionowane przez żadną ze stron. Bezspornym pozostawało w sprawie, iż strony w dniu 1 marca 2016 r. zawarły umowę o pracę na czas określony. W świetle obowiązujących już wówczas przepisów nie może budzić wątpliwości prawna możliwość wypowiedzenia tego rodzaju umowy i z niej właśnie skorzystał pracodawca, który nie był w związku z tym zobowiązany do wskazania przyczyny wypowiedzenia, gdyż ten obowiązek dotyczy wyłącznie umów o pracę na czas nieokreślony.

Sąd oddalił przy tym w toku posiedzenia w dniu 3 listopada 2016 r. wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków M. C., J. F. i J. K. (k. 44), które według oświadczenia powódki miały zeznawać na okoliczność, iż swe obowiązki wykonywała samodzielnie i sumiennie. Trzeba jednakże wskazać, iż okoliczność ta pozostawała bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Po pierwsze bez znaczenia dla rozwiązania umowy o pracę pozostawać musi fakt, w jaki sposób pracę powódki oceniały jej koleżanki, zatrudnione na tym samym stanowisku i nie mające kompetencji i prawa do jej oceny. Fakt więc nawet, że świadkowie ci zeznaliby, że w ich ocenie powódka wykonywała swe obowiązki w sposób prawidłowy nie miałby jakiegokolwiek znaczenia, zwłaszcza wobec niekwestionowanej przez samą V. G. oceny za II kwartał i zeznań jej przełożonych. Po drugie Sąd nie bada zasadności rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż pracodawca nie ma obowiązku wykazywania przyczyn uzasadniających rozwiązanie takiej umowy. Do postanowienia nie złożono przy tym zastrzeżeń w trybie art. 162 k.p.c. (zob. wyrok SA w Warszawie z dnia 4 kwietnia 2014 r., VI ACA 130/13, Lex nr 1469455; czy wyrok SN z dnia 21 marca 2014 r., II UK 365/13, Lex nr 1448330).

Sąd za jedynie częściowo wiarygodne uznał przesłuchanie powódki, zwłaszcza w zakresie znajdującym potwierdzenie w jej ocenie za II kwartał oraz zeznaniach wiarygodnych świadków R. Z. i M. S.. Powódka, co oczywiste, zupełnie odmiennie od świadków odbierała swe zachowania, w sposób całkowicie bezkrytyczny wobec siebie wykonując nieprawidłowo nałożone na nią obowiązki. Pomimo przy tym negatywnej oceny za II kwartał (ocena łączna „2” w skali 1-5), powódka nie tylko nie podjęła próby naprawy nałożonych na nią przez pracodawcę celów, ale wręcz pojawiło się do jej pracy jeszcze więcej zastrzeżeń i uwag, mimo że była już pracownikiem doświadczonym. Apogeum niekompetencji powódki miało miejsce w dniu 10 sierpnia 2016 r., kiedy to podarła ona służbowy dokument dotyczący wydania towaru, mając nadzieję, że sytuacja ta nie wyjdzie na jaw, nie informując przełożonej o zaistniałym problemie, który początkowo wynikał z czynności innego pracownika, którego pracę miała wówczas kontrolować. Istotne, iż świadek R. Z. nie miała zbyt dużej wiedzy na temat uchybień powódki, będąc zastępcą kierownika salonu dopiero od października 2016 r, ale wskazując że przyczyną rozwiązania z nią umowy były popełniane przezeń błędy w pracy. Bardzo dokładnie i wiarygodnie sposób wykonywania obowiązków przez V. G. opisała natomiast jej ówczesna przełożona M. S..

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że do czasu nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 25 czerwca 2015 r., kwestia nie tylko dopuszczalności, ale również długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony była uregulowana w art. 33 k.p. Oznaczało to, że jeśli taka umowa była wypowiedzalna, okres wypowiedzenia wynosił 2 tygodnie i nie zależał od czasu, na jaki była zawarta. Sytuacja uległa radykalnej zmianie począwszy od dnia 22 lutego 2016 r., kiedy to wprowadzono kompleksowo regulacje dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony, wskazując jednoznacznie dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę na czas określony, bez jakichkolwiek warunków.

Stosownie do art. 36 § 1 pkt 2 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.

Taka też sytuacja miała miejsce w sprawie, a jednocześnie wbrew stanowisku powódki, pozwana spółka nie miała obowiązku wskazywać w treści wypowiedzenia przyczyn je uzasadniających. Stosownie bowiem do art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Skoro zaś strony wiązała umowa o pracę na czas określony, to pracodawca takiego obowiązku nie miał, a Sąd nie jest władny badać ewentualnych przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy. Jak trafnie wskazał Trybunał Konstytucyjny badając konstytucyjność art. 33 k.p. (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK ZU 2008/10A/173), cechą charakterystyczną wszystkich umów o oznaczonym czasie trwania jest konieczność określenia terminu końcowego umowy, określenie momentu ustania stosunku pracy, które musi być dokonane już przy zawieraniu umowy. Trybunał Konstytucyjny nie uznał obowiązujących przepisów o umowie na czas określony za niezgodne z prawem do równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach zatrudnienia, z zasadą sprawiedliwości społecznej, stając na stanowisku, że art. 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Wskazał także, że przepis art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony (przyznając prawo do ewentualnego odszkodowania wyłącznie w sytuacji naruszenia przepisów prawa, a pomijając kwestię zasadności rozwiązania umowy), nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny ocenił więc, że „odmienne traktowanie umów terminowych jest uprawnione, a zatem de lege lata nie powinny zapadać wyroki, zgodnie z którymi dla zawarcia i wypowiedzenia umowy nawiązanej na czas określony wymagane jest wskazanie powodu takiego działania. Samo przez się wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony nie przeczy jej ratio. Ustawodawca nie traktuje bowiem umowy zawieranej na czas określony, jako umowy stabilizującej pracownika w pracy, a raczej jako instrument elastycznego zatrudnienia, który jest ograniczany jedynie do okoliczności wskazanych w art. 25¹ k.p. Stąd poszukiwanie uzasadnienia dla zawarcia i dla wypowiedzenia tych umów stoi w sprzeczności z filozofią przyjętą przez ustawodawcę.” Poglądy te należy w pełni podzielić, stwierdzając jednoznacznie, iż w wypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony Sąd władny jest badać wyłącznie zgodność z prawem czynności pracodawcy, nie może natomiast badać zasadności rozwiązania umowy, gdyż pracodawca nie ma w ogóle obowiązku wskazywać przyczyn leżących u podstaw swej decyzji. Wprowadzenie katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy terminowej prowadziłoby przy tym do wzmożonej ochrony takiego kontraktu, co skutkowałoby jednocześnie kreowaniem ochrony poważniejszej, niż wynikająca z klauzuli generalnej uzasadnionego wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Trafnie wskazuje się w orzecznictwie sądowym, iż „W razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony, pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Uzasadnienie przez pracodawcę wypowiedzenia (podanie jego przyczyn) nie jest wymagane w przypadku terminowych umów o pracę (co jednoznacznie wynika z art. 30 § 4 k.p.). Oznacza to, że strona pozwana nie miała obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sąd rozpoznający sprawę nie był zobowiązany do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego. Sąd Rejonowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione” (por. wyroki z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 607/98, OSNAPiUS 2000/8/308; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321 i z dnia 5 grudnia 2007 r. II PK 122/07, Lex nr 499160). Podzielając tą argumentację należy podkreślić, iż pozwana spółka dopełniła wszelkich wymogów rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę zawartej na czas określony za wypowiedzeniem i już z tych przyczyn powództwo należało oddalić, albowiem bez znaczenia dla zgodności z prawem pozostają przyczyny leżące u podstaw podjętej przez pracodawcę decyzji w tym zakresie.

Przyjmując przy tym czysto hipotetycznie, iż pracodawca musiałby uzasadniać swe oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, to i tak roszczenie powódki nie mogłoby znaleźć uzasadnienia w istniejącym stanie faktycznym sprawy, w którym czynność tę należało uznać w tym kontekście za uzasadnioną i nie spowodowaną w najmniejszym stopniu jakimikolwiek okolicznościami niezgodnymi ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi przy tym normalny, zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się więc znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyroki z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, Lex nr 14491; z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651 i z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997/10/163). W orzecznictwie Sądu Najwyższego, które Sąd rozpoznający sprawę w pełni podziela, nie nasuwała i nie nasuwa wątpliwości teza o dopuszczalności wypowiedzenia pracownikowi umowy wtedy, gdy wypowiedzenie to było podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978/2/18) lub dążeniem do usprawnienia pracy (por. wyrok z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986/5/76). Oczywistym pozostaje, iż ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli więc w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie wykonuje swych obowiązków w sposób prawidłowy. Taka też sytuacja miała miejsce w sprawie, w której to pracodawca w stosunku do powódki wysuwał w trakcie zatrudnienia szereg uwag co do jej właściwego postępowania w zakresie wykonywanych obowiązków, a V. G., pomimo danej jej szansy na poprawę, w ogóle z tej możliwości nie skorzystała, świadcząc pracę w dalszym okresie także w sposób nieakceptowalny dla rozsądnego i należyte dbającego o swe interesy pracodawcy.

Z powyższych przyczyn Sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c., który stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Kwestia zastosowania art. 102 k.p.c. pozostawiona jest orzekającemu sądowi z odwołaniem się do jego kompetencji, bezstronności, doświadczenia i poczucia sprawiedliwości. Ocena w tym zakresie ma charakter dyskrejonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności i może być podważona w zasadzie jedynie wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (tak SN w postanowieniach z dnia 10 października 2012 r., I CZ 66/12 Lex nr 1232749 i z dnia 12 października 2012 r., IV CZ 69/12, Lex nr 1232622 oraz wcześniejszych judykatach). Ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (zob. postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, Lex nr 7366). Do okoliczności branych pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Podkreślić przy tym należy, że do wypadków szczególnie uzasadnionych w rozumieniu art. 102 k.p.c. można zaliczyć także sytuacje wynikające z samego charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu sądu (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 października 2012 r., V CZ 43/12, Lex nr 1243106). W powyższych okolicznościach sprawy, wszystkie te argumenty, w odniesieniu do sytuacji powódki (osoby bardzo schorowanej – k. 56-60, utrzymującej się z niewielkiego zasiłku) należało uznać za wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu powołanego przepisu. Okoliczności te łącznie skutkowały nieobciążeniem powódki kosztami procesu strony przeciwnej. Na marginesie jedynie można zaznaczyć, że kosztem niezbędnym do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (kosztem procesu w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c.) nie jest w tej sprawie opłata od pełnomocnictwa, a to z uwagi na treść art. 2 ust. 1 lit. f) ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (j.t.: Dz. U. z 2016 r., poz. 1827), zgodnie z którym, nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa w sprawach zatrudnienia i wynagrodzenia za pracę.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powódka była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych, natomiast powództwo zostało oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski