

*Sygn. akt IV P 133/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 26 października 2015r.**

**Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	<b>SSR Beata Bury</b>
Ławnicy:	<b>Halina Szostkiewicz-Daraż</b> <b>Edward Wajda</b>
Protokolant:	<b>Magdalena Zajac</b>

po rozpoznaniu w dniu **26 października 2015r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **G. C.**

przeciwko **K. Z. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą PHU (...) w R.**

**o odszkodowanie i o odprawę**

**I. oddała powództwo,**

**II. zasądza od powoda G. C. na rzecz pozwanego Z. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą PHU (...) w R. kwotę 960,00 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

**Halina Szostkiewicz-Daraż SSR Beata Bury Edward Wajda**

*Sygn. akt IV P 133/15*

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 26 października 2015 roku**

Pozwem z dnia 10 marca 2015 roku, skierowanym przeciwko Z. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą P.H.U. (...) w R., powód G. C. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz następujących kwot:

- 2 916,00 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
- 862,00 zł brutto tytułem premii wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 lutego 2015 roku do dnia zapłaty,
- 5 832,00 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2015 roku do dnia zapłaty

oraz zasądzenie kosztów z procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego: od dnia 21 maja 2012 roku do dnia 31 lipca 2012 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 1 sierpnia 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku operator wycinarki laserowej i prasy krawędziowej, ostatnio za wynagrodzeniem 2 050,00 zł brutto, do tego premia w wysokości 862,00 zł brutto i dodatek za pracę w porze nocnej. Porozumieniem zmieniającym z dnia 19 sierpnia 2013 roku umowa o pracę łącząca strony została przekształcona w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Dalej powód podawał, że w dniu 3 marca 2015 roku pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia (30 kwietnia 2015 roku) jako przyczynę wskazując „opuszczenie stanowiska pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych, brak zaangażowania w pracę”. Zdaniem powoda wręczone mu wypowiedzenie zawiera ujętą w sposób abstrakcyjny i ogólny przyczynę, która dodatkowo jest nieprawdziwa. Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jest postawienie w stan likwidacji spółki wydzielonej z usług P.H.U. (...) w lutym 2012 roku i związana z tym znaczna reedukacja etatów w likwidowanej spółce i P.H.U. (...) i tym samym likwidacja stanowiska pracy powoda. Likwidowana spółka (...) sp. z o.o. w Z. jest powiązana z pozwanym, który jest jej Prezesem zarządu, a o likwidacji pracownicy zostali poinformowani w dniu 29 stycznia 2015 roku. W tym też dniu wręczono im wypowiedzenia – część z nim przeszła do (...), ale za niedługo również otrzymała wypowiedzenia. Dalej powód argumentował, że od czerwca 2014 roku sytuacja uległa pogorszeniu, albowiem nastąpiła redukcja zmian z 3 do 2, a w ostatnim czasie pracy wystarczało jedynie na 1 zmianę i to niepełną. Zdarzało się, że dwie godziny przed przybyciem do pracy powód był informowany, aby nie przyjeżdżać. Wówczas udzielano pracownikom przymusowego urlopu wypoczynkowego. Powód zanegował, aby składano zastrzeżenia do jego pracy, skoro otrzymywał premie, podwyższenie wynagrodzenia, a następnie dokonano zmiany jego umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony. Podawał, że jego wypowiedzenie prowadzi do obejścia przepisów o odprawie pieniężnej. W dniu 9 lutego 2015 roku na zebraniu z udziałem pozwanego, B. D., A. R., D. C. i T. G. powód został poinformowany o zabraniu premii w wysokości 862,00 zł brutto za opuszczenie stanowiska pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy w dniu 3 lutego 2015 roku. W tym dniu o godz. 19.58 powód kontaktował się z T. M. i poinformował go o przerobieniu partii produkcji, która pozostała po I zmianie. Technolog oddzwonił do niego i pozwolił mu zakończyć pracę. Nikt nie informował powoda, że o wcześniejszym wyjściu powinien poinformować obecnego kierownika.

W odpowiedzi na pozew pozwany Z. K. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą P.H.U. (...) w R. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu podał, że pozew o odszkodowanie jest spóźniony, albowiem został wniesiony w dniu 7 kwietnia 2015 roku. Dalej argumentował, że w dniu 3 lutego 2015 roku powód opuścił stanowisko pracy 3 godziny przed końcem zmiany, tj. o godz. 20.00. Takie zachowanie uprawniało pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jediną osobą, z którą powód powinien uzgadniać ewentualne wcześniejsze wyjście jest kierownik B. D., a nie technolog T. M.. Dodatkowo istotne jest, że powód po przerwie miał przystąpić do czyszczenia lasera, czego zaniechał i opuścił zakład pracy. Końcowo pozwany zakwestionował wysokość odprawy dochodzonej pozwem, podając, że wynagrodzenie za pracę powoda wynosiło 2 050,00 zł brutto miesięcznie, a średnia składników zmiennych za 3 miesiące – 431,00 zł.

Sprawa o zapłatę premii pieniężnej została wyłączona do odrębnego postępowania i prowadzona jest pod sygn. akt IV P 245/15.

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

Powód G. C. był zatrudniony u pozwanego Z. K. prowadzącego działalność gospodarczą jako P.H.U. (...) w R. od dnia 21 maja 2012 roku do dnia 31 lipca 2012 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 1 sierpnia 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony - na stanowisku operator wycinarki laserowej i prasy krawędziowej, ostatnio za wynagrodzeniem 2 050,00 zł brutto. Aneks do umowy o pracę z dnia 30 czerwca 2014 roku przewidywał premię w wysokości 862,00 zł. W poprzednich aneksach ten składnik wynagrodzenia za pracę był oznaczany jako

premii uznaniowa. Porozumieniem zmieniającym z dnia 19 sierpnia 2013 roku umowa o pracę łącząca strony została przekształcona w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Zakres obowiązków i odpowiedzialności powoda został sformułowany na piśmie, a jako bezpośredniego przełożonego wskazywał kierownika produkcji – K. G.. Od listopada 2014 roku zastąpił go B. D.. Kierownik był do dyspozycji pracowników przez całą dobę i on wydawał im dyspozycje co do dalszej pracy. I tak, w przypadku I zmiany, kontakt ten był zazwyczaj osobisty, a na II zmianie – telefoniczny. Powód zwracał się do B. D. w wielu sprawach, także w sprawie przyścia do pracy. Numer telefonu do kierownika znajdował się w pokoju technologów bezpośrednio przy hali lasera, podobnie na portierni.

W połowie 2014 roku u pozwanego spadła liczba zamówień – rezygnacja z usług spawalniczych oraz cięcia. To powodowało, że pracownicy przebywali na przymusowych urloпах, niektóre zmiany były również skracane.

Spółka (...) sp. z o.o. w Z. znajduje się w stanie likwidacji. Jej jedynym wspólnikiem jest Z. K.. Spółka nie posiada organów, a jej likwidatorem jest A. S..

W dniu 3 lutego 2015 roku G. C. pracował na II zmianie, która rozpoczyna się o godz. 15.00, a kończy o godz. 23.00. Ok. godz. 19.50 Z. K. zadzwonił najpierw do B. D., a następnie do K. W. pełniącej obowiązki z zakresu ochrony mienia i polecił jej udanie się na halę celem sprawdzenia, dlaczego laser przerwał pracę. Hala produkcyjna jest monitorowana. W rozmowie z powodem K. W. ustaliła, że ten jest w trakcie przerwy i zakończył już pracę z laserem. Wskazał, że po przerwie będzie czyścił grzebień lasera. Czyszczenie to należy do typowych obowiązków po zakończeniu pracy z laserem, podobnie jak posprzątanie stanowiska pracy. O godz. 19.58 powód kontaktował się z T. M. i poinformował go o przerobieniu partii produkcji, która pozostała po I zmianie. T. M. pracował u pozwanego od stycznia 2015 roku i nie był jeszcze zorientowany w relacjach personalnych. Technolodzy opracowują programy, które są następnie wykonywane na laserze. W pewnym sensie planują pracę na tych urządzeniach. T. M. wskazał w rozmowie: „jak dla mnie jesteś wolny, ale nie wiem co się robi w takich sytuacjach u nas w firmie”. Jego obawy wynikały z tego, że pracował dopiero od ok. 2 tygodni i nie miał pełnej wiedzy, jak się zachować w takich sytuacjach. Jak inni pracownicy wcześniej kończyli pracę na laserze, to czasem siedzieli do końca albo czekali na zwolnienie przez kierownika B. D.. Kontakt z technologiem służył ustaleniu, czy jest przewidziana jeszcze do wykonania jakaś partia do produkcji. Nie oznaczało to automatycznie prawa do opuszczenia stanowiska pracy przed upływem czasu pracy.

Powód o godz. 20.00 opuścił teren zakładu pracy i pojechał do domu.

W dniu 9 lutego 2015 roku na zebraniu z udziałem pozwanego, B. D., A. R., D. C. i T. G. powód został poinformowany o zabraniu 1/2 premii w wysokości 862,00 zł brutto za opuszczenie stanowiska pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy w dniu 3 lutego 2015 roku. Powód nie umiał wytłumaczyć motywów swojego zachowania.

Pozwany pracodawca w dniu 3 marca 2015 roku wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2015 roku. Wskazał, że przyczyną jest „opuszczenie stanowiska pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych, brak zaangażowania w pracę”.

W trakcie zatrudnienia pracodawca i przełożeni powoda nie składali zastrzeżeń i uwag do sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych oraz w zakresie zaangażowania w pracę.

(dowód: akta osobowe powoda, wydruk z listy płac – k. 14-15, wyciąg z billingu – k. 16-20, notatka – k. 77, listy obecności – k. 78-80, zaświadczenie – k. 81, odpis z KRS-u – k. 98-100, zeznania świadków: B. D. – k. 110-113, D. C. – k. 128-129, T. M. – k. 130-131, K. W. – k. 132, zeznania powoda G. C. – k. 89, 137-138)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o w/w dowody, w tym dowody z dokumentów. Sąd dał w pełni wiarę tym dowodom, albowiem ich autentyczność i treść nie budziła wątpliwości. Nie były one ponadto kwestionowane przez żadną ze stron w toku postępowania.

Za w pełni wiarygodne Sąd uznał zeznania świadków: B. D., D. C., T. M. i K. W.. Ich zeznania były spójne, konsekwentne i logiczne, rzetelnie odwoływali się oni do zapamiętanych zdarzeń i Sąd nie dopatrywał się w ich wypowiedziach nieścisłości. Treść zeznań pokrywała się z pozostałym wiarygodnym w sprawie materiałem dowodowym w postaci zgromadzonej dokumentacji, która pozwoliła na odtworzenie przebiegu zdarzeń i ustalenie stanu faktycznego.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda G. C., że jako wieloletni pracownik nie wiedział, kto jest jego przełożonym i że w sprawach wcześniejszych wyjść należało kontaktować się z technologiem, który wyrażał zgodę na opuszczenie stanowiska pracy. Powód już wcześniej zwracał się do B. D. w podobnych sprawach i nieracjonalne oraz naiwne jest twierdzenie powoda, że nie wiedział o jego zwierzchnictwie. Powód nie skontaktował się również z samym pracodawcą, tj. właścicielem Z. K.. Wskazać również należy, że technolog T. M. nie powiedział powodowi, że może iść do domu. W rozmowie z nim wyrażał wątpliwości - nie czuł się kompetentny do podejmowania takiej decyzji i zadeklarował to jedynie ze swojej strony, wyraźnie wskazując powodowi, że nie ma pewności, czy on może tak zadecydować. Powód zdawał sobie z tego sprawę, jako pracownik z dłuższym stażem pracy i doświadczeniem zawodowym, znał przy tym relacje interpersonalne panujące w zakładzie pracy. Istotne jest również to, że powód mógł podejmować dalsze czynności, w tym czyścić grzebień lasera – jest to typowa codzienna czynność, której wykonywanie zadeklarował, ale z nieustalonych przyczyn – zaniechał. Wydaje się to oczywiste w kontekście wcześniejszego zakończenia pracy z laserem. Z relacji powoda, z jednej strony, wynika pełne zorientowanie odnośnie zasad panujących w relacjach pracowniczych, z drugiej strony, w zakresie korzystnym dla siebie, powód zasłania się niewiedzą – odnośnie osoby przełożonego, numerów telefonów dostępnych na portierni itp. Podejście powoda jest zatem wybiórcze w zależności od tego, czy dana okoliczność jest dla niego korzystna czy też nie.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powód G. C. w niniejszym postępowaniu dochodził zasądzenia odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę oraz odprawy pieniężnej. Pozwany pracodawca – jako przyczynę wypowiedzenia – podał opuszczenie stanowiska pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych i brak zaangażowania w pracę.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że pozew o roszczenie odszkodowawcze został skierowany do tut. Sądu z zachowaniem terminu przewidzianego w art. 264 § 1 KP, tj. w dniu 10 marca 2015 roku. Argumentacja pozwanego w tym przedmiocie jest zatem chybiona.

Zgodnie z art. 45 § 1 KP w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W myśl zaś art. 30 § 4 KP 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. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Zatem naruszenie art. 30 § 4 KP zachodzi wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (por. wyroki SN: z 19 lutego 2009 roku, II PK 156/08; z 9 marca 2010 roku, I PK 175/09, z 11 stycznia 2011 roku, I PK 152/10). Poza tym przepis art. 30 § 4 KP ma na celu stworzenie pracownikowi gwarancji, że w ewentualnym sporze, ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn ujętych w piśmie do niego skierowanym. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu (por. wyrok SN z dnia 2 października 2012 roku, II PK 60/12).

Postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powód nienależycie wykonywał obowiązki służbowe bądź nie angażował się w pracę. Zaprzeczeniem tego jest podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego, a następnie dokonanie zmiany jego umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony. Podkreślić należy, iż w aktach osobowych powoda nie ma dokumentów potwierdzających stosowanie rozmów dyscyplinujących czy też odpowiedzialności porządkowej. Obecnie formułowane zarzuty pozostają zatem w opozycji do rzeczowego i osobowego materiału dowodowego, który - zdaniem Sądu – należy uznać za obiektywny i odzwierciedlający stan faktyczny.

W ocenie Sądu, natomiast, powód w sposób świadomy naruszył jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. opuścił stanowisko pracy bez zgody i wiedzy pracodawcy i okoliczność ta mogła stanowić i stanowiła podstawę wypowiedzenia stosunku pracy.

Wskazać należy, że wątpliwości budzą twierdzenia G. C., że nie wiedział, kto jest jego przełożonym i że w sprawach wcześniejszych wyjść należało kontaktować się z technologiem, który był osobą decyzyjną. Faktycznie, zdarzała się praktyka nawiązywania kontaktu z technologiem, który w pewnym sensie planował pracę na laserze, nie mniej jednak nie on decydował o opuszczeniu stanowiska pracy przez innego pracownika, wskazywał jedynie na zakończenie partii produkcji. W spornej sprawie dochodzi jeszcze dodatkowa okoliczność, że technolog T. M., z którym rozmawiał powód, nie był do końca zorientowany, czy może podjąć taką decyzję (z pewnością nie zwolnił powoda do domu), a ponadto powód mógł wypełnić czas pracy innymi czynnościami, tj. czyszczeniem grzebienia lasera. Przypomnieć również należy, że powód już wcześniej zwracał się do B. D. w podobnych sprawach i nieracjonalne oraz naiwne jest twierdzenie powoda, że nie wiedział o jego zwierzchnictwie i nie miał do niego numeru telefonu. Powód nie skontaktował się również z samym pracodawcą – Z. K., aby upewnić się, czy faktycznie może opuścić swoje stanowisko pracy. Wskazać również należy, że technolog nie powiedział powodowi, że może iść do domu. Nie czuł się kompetentny do podejmowania takiej decyzji, wyraźnie wskazując na to powodowi. Powód zdawał sobie z tego sprawę, jako pracownik z dłuższym stażem pracy i doświadczeniem zawodowym, znał przy tym relacje interpersonalne panujące w zakładzie pracy. Istotne jest również to, że powód mógł podejmować dalsze czynności, w tym czyścić grzebień lasera – jest to typowa czynność, którą miał wykonywać, ale z nieustalonych przyczyn tego zaniechał. Z relacji powoda, z jednej strony, wynika pełne zorientowanie odnośnie zasad panujących w relacjach pracowniczych, z drugiej strony, w zakresie korzystnym dla siebie, zasłania się on niewiedzą – odnośnie osoby przełożonego i możliwości kontaktu z nim. Podejście powoda jest zatem wybiórcze w zależności od tego, czy dana okoliczność jest dla niego korzystna czy też nie. Zachowanie powoda tym bardziej daje się zakwalifikować jako nacechowanie niedbalstwem, gdyż miał on świadomość, że w tym dniu pozwany interesował się przebiegiem jego pracy na hali, zauważył bezczynność lasera, a K. W. – rozmawiając z powodem – przekazała mu tę informację. W takich okolicznościach opuszczenie stanowiska pracy na podstawie niepewnej rozmowy z technologiem i deklaracji czyszczenia grzebienia lasera, nie znajduje usprawiedliwienia. Oczywistym jest, że to pracodawca organizuje czas pracy pracownika, dysponuje w tym względzie jego osobą, w granicach normy czasu pracy. Opuszczenie stanowiska pracy na warunkach, o których wspominał powód, wymaga zatem upewnienia się, że nie jest to zachowanie naruszające obowiązki pracownicze. Powód tego zaniechał, nie wykazał należytej dbałości o swoje interesy. Obecnie G. C. nie może skutecznie argumentować, że pracodawca niejako „skorzystał” z możliwości jego zwolnienia, stając w obliczu trudności finansowych. Realia sprawy nie pozwalają na przyjęcie, że zaistniała sytuacja stanowiła pretekst do rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonania umówionego rodzaju pracy, przebywania na terenie zakładu pracy i świadczenia pracy (pozostawania w dyspozycji pracodawcy) stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 7 lutego 2007 roku, I PK 221/06). Takie zachowanie może być także przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 1979 roku (I PRN 32/79), którego tezę sąd orzekający podziela, stwierdził, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Również w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 roku (I PK 79/07), Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika.

Chodzi zatem o zachowanie obiektywnie nieprawidłowe, a odnośnie którego nie można wymagać, aby pracodawca je akceptował oraz tolerował, mając na uwadze własny interes w funkcjonowaniu zakładu pracy.

W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło zarzut w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę przy akceptacji założenia, że jest to zwykły, a nie nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Konsekwencją oddalenia powództwa w sprawie o odszkodowanie, jest negatywne rozstrzygnięcie w przedmiocie prawa do odprawy. Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844) przewidują prawo do takiego świadczenia warunkowane istnieniem przyczyn niedotyczącej pracownika. Zgodnie z art. 10 ust. 1 w/w ustawy w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy, stosuje się odpowiednio między innymi przepis art. 8 ustawy, który gwarantuje zwolnionemu pracownikowi prawo do odprawy. Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i w przypadku, gdy był on zatrudniony w danym zakładzie pracy do 2 lat odpowiada ona 1-miesięcznemu wynagrodzeniu, a w przypadku stażu zakładowego powyżej 8 lat – 3-miesięcznemu wynagrodzeniu. W spornej sprawie nie może być mowy o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Wskazać przy tym należy, że nawet zasądzenie odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy nie generuje automatycznie prawa do odprawy, albowiem możliwe jest wystąpienie sytuacji, w której przytoczone w wypowiedzeniu okoliczności/przyczyny nie są wystarczające do przyjęcia zasadności wypowiedzenia (ale byłyby np. wystarczające do nałożenia kary porządkowej), ale jako istniejące i występujące po stronie pracownika, jak w tym przypadku niewłaściwe zachowanie powoda w procesie pracy, mogą eliminować prawo do odprawy.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego i procesu oparto o treść art. 98 § 1 KPC w zw. z art. 108 § 1 KPC w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 460), mając na uwadze kumulację roszczeń dochodzonych przez powoda.