

UZASADNIENIE

M. O. pozwem z dnia 20 listopada 2016 r. domagał się od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. zasądzenia odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów. Nadto wniósł o zasądzenie kwoty 2.500 zł tytułem wynagrodzenia za okres października 2015 r. oraz 10.019,79 zł tytułem premii prowizyjnej za dokonaną na rzecz pozwanej sprzedaż. W uzasadnieniu wskazał, iż podana w rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przyczyna nie jest prawdziwa. Nie zwrócił sprzętu, ponieważ nie był przekonany, który z dwóch podmiotów (pозwana spółka, czy (...)) jest jego pracodawcą. Wbrew jego wezwaniu umowa o pracę nie została potwierdzona na piśmie. Ustalił ustnie ze Z. B. (1), że będzie otrzymywał 5% prowizji od zawartych umów. Nadto zwrot uniemożliwiła mu choroba. Z kolei nie zatrzymał żadnych zaliczek, a pozwany zarzuca mu przywłaszczenie kwot, których nie zapłacili klienci spółki, co nie może – zdaniem powoda – obciążać pracownika.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu stwierdziła, że umowa o pracę została potwierdzona na piśmie niezwłocznie po jej zawarciu, a powód nigdy nie był zatrudniony na warunkach, o jakich napisał w pozwie. Jego wynagrodzenie wyniosło 1.750 zł. Pozwana nigdy nie przewidywała premii prowizyjnej dla pracowników w okresie próbnym. Powód – zdaniem pozwanej – dobrze wiedział, kto jest jego pracodawcą, co potwierdzają jego pisma przedprocesowe adresowane do właściwego podmiotu. Pod koniec października 2015 r. powód poszedł na zwolnienie lekarskie, zabierając ze sobą – bez wiedzy i pozwolenia pracodawcy – telefon i laptop służbowy oraz zestaw kluczy do programów informatycznych używanych przez pozwaną. Mimo kilkukrotnych wezwań nie zwrócił nigdy tego sprzętu. W październiku 2015 r. pozwana dowiedziała się od własnych klientów o przywłaszczeniu przez powoda zaliczek w wysokości 6.571,52 zł. Powód przyjął te kwoty od klientów, po czym nie zwrócił pracodawcy. To wskazuje na umyślny występki powoda i tym samym uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. O. został zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. w dniu 31 sierpnia 2015 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 grudnia 2015 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku przedstawiciela handlowego. W umowie przewidziano wynagrodzenie w wysokości 1.750 zł.

Umowę za pracodawcę podpisał K. B. (1). W drugiej linii umowy w rubryce pt. „Imię i nazwisko pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy” wpisano K. B. (1). W nagłówku pisemnej umowy o pracę, jak i pod podpisem K. B. (1) dwukrotnie umieszczono pieczęć (...) Sp. z o.o. w P..

Ani umowa o pracę zawarta na piśmie, ani inne dokumenty lub ustne wiążące uzgodnienia stosunku pracy nie przewidywały premii prowizyjnej. W (...)Polska ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników nie przekraczającą 20, nie obowiązywał regulamin wynagradzania.

Dowód: umowa o pracę z 31 sierpnia 2015 r. – k. 14, zeznania świadka Z. B. (1) – k. 158-159

M. O. otrzymał wynagrodzenie za październik 2015 r. i pierwsze trzy dni listopada 2015 r., które zostało wypłacone w kwocie netto 1.436,15 zł przekazem pocztowym.

Dowód: przekaz pocztowy – k. 63, zeznania świadka Z. B. (1) – k. 158-159

Istotą zadań służbowych M. O. było pozyskanie oraz obsługa klienta zainteresowanego zakupem i montażem stolarki okiennej i drzwiowej. Miał prowadzić negocjacje w ramach dozwolonych przez pracodawcę widełek cenowych, zawrzeć

umowę, pobrać zaliczkę od klienta, skoordynować wykonanie umowy, pobrać resztę ceny i ostatecznie rozliczyć umowę z pracodawcą.

Dowód: zeznania świadka Z. B. (1) – k. 158-159

Montażem okien lub drzwi u klienta zajmowali się podwykonawcy (...)Polska. Na potrzeby zakupu i montażu okien w domku jednorodzinny w G. M. O. jesienią 2015 r. pobrał od klienta zapłatę w wysokości 18.043,52 zł. Kwotę 17.000 zł przekazał pracodawcy, natomiast z pozostałych 1.043,52 zł miał zapłacić montażyście – podwykonawcy. Podwykonawca D. P. po dokonaniu montażu nie otrzymał tej zapłaty, mimo wcześniejszej obietnicy M. O..

Dowód: zamówienie nr (...) – k. 60, zeznania świadka D. P. – k. 156-157, zeznania świadka Z. B. (1) – k. 158-159

Kolejne zamówienie zostało złożone we wrześniu 2015 r. przez T. B., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) i dotyczyło zakupu i montażu trzech bram do warsztatu samochodowego. Podczas negocjacji prowadzonych z M. O. T. B. uzgodnił, że zamówi trzy bramy w kolorze szarym za cenę 18.128 zł brutto, wraz z montażem. M. O. wystawił zamówienie na piśmie, a jeden egzemplarz wręczył T. B.. Pobrał 5.000 zł zaliczki. Po pewnym okresie oczekiwania na miejsce montażu zostały przywiezione trzy bramy, lecz w kolorze białym. Zamawiający odmówił ich przyjęcia. Po dalszych negocjacjach strony uzgodniły, że T. B. zgodzi się na montaż białych bram, lecz przy obniżeniu ceny o 5.000 zł, co miałyby pokryć klientowi koszt samodzielnego przemaalowania bram na szary kolor. Klient zapłacił M. O. drugą zaliczkę w kwocie 6.128 zł. Zapłatę reszty uzależnił od zakończenia montażu i wystawienia faktury. M. O. odsuwał w czasie wystawienie faktury, aż przestał kontaktować się z klientem. T. B. dokończył rozliczenie ze Z. B. (1) pod koniec października 2015 r. Gdy powiedział mu o dwóch zaliczkach pobranych przez M. O., Z. B. (1) był tym zdziwiony. Wówczas okazał własny egzemplarz zamówienia, który miał inną treść, niż zamówienie, które M. O. złożył pracodawcy. Na tym drugim widniał podpis nie należący do T. B., symbol koloru białego bramy oraz cena 14.000 zł i adnotacja o zaliczce 4.000 zł.

Z. B. (1) w dniu 29 października 2015 r. poprosił M. O. o wyjaśnienie różnic między dwoma dokumentami zamówienia, lecz nie otrzymał odpowiedzi. Poprosił, by przemyślał to wszystko, a następnego dnia wrócić do rozmowy. M. O. zwrócił pracodawcy tylko 4.000 zł z obu zaliczek otrzymanych od klienta.

Dowód: zamówienie nr (...) – k. 58, zamówienie przerobione przez M. O. – k. 57, zeznania świadka T. B. – k. 157-158, zeznania świadka Z. B. (1) – k. 158-159

W następnych dniach M. O. nie przyszedł do pracy. Zabrał ze sobą do domu służbowy telefon komórkowy S. (...) z ładowarką i kartą SIM, laptopa H. Notebook oraz zestaw kluczy do programów informatycznych. Nie zwrócił się do pracodawcy o zgodę na zabranie tych sprzętów do domu. Regułą w (...) Polska było, że na czas absencji chorobowej lub urlopowej pracownicy zostawiali sprzęt służbowy w biurze. W ramach wyjątku mogli zabrać go ze sobą, lecz za uprzednią zgodą pracodawcy.

W dniu 30 listopada 2015 r. pocztą tradycyjną oraz e-mailem pracodawca wezwał M. O. do zwrotu sprzętu oraz nierozliczonych zaliczek. Przez kilka dni nie otrzymał odpowiedzi. Nie było możliwości uzyskania telefonicznego kontaktu z pracownikiem.

Pismem z dnia 4 listopada 2015 r. M. O. poinformował, że odda sprzęt po powrocie ze zwolnienia lekarskiego, do czego jednak nie doszło.

Dowód: zeznania świadka Z. B. (1) – k. 158-159, wezwanie do zwrotu rzeczy i pieniędzy z 30.10.2015 – k. 18, pismo powoda z 4.11.2015 – k. 20,

zeznania świadka E. D. k. 86, zeznania świadka M. P. k. 87, zeznania J. Ś. k. 88 – 89, notatka służbowa k. 27 – 28

W dniu 3 listopada 2015 r. pracodawca rozwiązał z M. O. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu braku zwrotu urządzeń firmowych, tj. telefonu komórkowego S. (...) i laptopa H. Notebook, a także

nieuczciwości i nielojalności wobec pracodawcy polegającej na popełnieniu kradzieży środków pieniężnych, tj. pobranych zaliczek od kontrahentów firmy na poczet stolarki otworowej. Jako podstawę prawną pracodawca wskazał art. 52 § 1 pkt 2 kodeksu pracy.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 71.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem sporu między stronami była zasadność rozwiązania z powodem umowy w trybie bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, a także wynagrodzenie za październik 2015 r. oraz premia prowizyjna.

Podstawę prawną żądania zapłaty wynagrodzenia (a w tym i premii prowizyjnej) stanowi przepis art. 22 § 1 kodeksu pracy, z którego wynika obowiązek pracodawcy wypłaty wynagrodzenia za wykonaną przez pracownika pracę. Z kolei w myśl art. 85 § 1 i 2 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Powód podnosił, że wbrew umowie o pracę zawartej na piśmie, jego miesięczna płaca wynosiła 2.500 zł netto oraz miał prawo do prowizji w wysokości 5% sprzedaży. Pozwana spółka z uwagi na liczbę pracowników nie przekraczającą 20 nie miała obowiązku wprowadzania regulaminu wynagradzania. Zatem jedynym aktem kreującym treść stosunku pracy powoda pozostawała umowa o pracę. Natomiast dokument ten w przypadku powoda wskazywał tylko na jeden składnik płacowy: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.750 zł (brutto).

Niekiedy może dojść do sytuacji, gdy pomimo obowiązku potwierdzenia całości stosunku pracy na piśmie strony dokonują uzgodnień ustnych co do niektórych składników płacy. W takim jednak przypadku pracownik dochodzący roszczeń winien wykazać (stosownie do regulacji art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) obowiązywanie konkretnego składnika w określonej wysokości. Powód w niniejszym postępowaniu tych okoliczności w ogóle nie wykazał. Nie stawiał się na wezwanie Sądu, co musiało prowadzić do pominięcia dowodu z jego przesłuchania. Z kolei dwaj wnioskodawcy przez niego w pozwie świadkowie nie potwierdzili, by uzgodniono inne wynagrodzenie, niż to wskazane w umowie o pracę.

Z potwierdzenia przekazu pocztowego wynika, że powód otrzymał wynagrodzenie za październik 2015r. w wysokości wynikającej z umowy o pracę. Wynagrodzenie ponad kwotę 1.750 zł brutto, a w tym prowizja, według ustaleń Sądu, nie obowiązywały, co prowadziło do oddalenia powództwa w tym zakresie.

Oddaleniu podlegało także powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Roszczenie powoda wynikało z przepisu art. 56 § 1 k.p. , w myśl którego 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 odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, który musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego w tym zakresie przyjmuje się (np. wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, z. 20, poz. 746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r. w sprawie o sygn. I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000, z. 22, poz. 818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzeczywistość przyczyny.

Pracodawca w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy nie posłużył się zwrotem dotyczącym ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), ani zwrotem o popełnieniu oczywistego przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie pracownika (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.). Natomiast wskazał na tę drugą podstawę prawną.

Zgodnie z dyspozycją tegoż art. 52 § 1 pkt 2 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

Popełnienie przestępstwa przez pracownika, rozumianego - zgodnie z przepisami prawa karnego - jako zbrodnia lub występki (art. 7 kodeksu karnego) stanowi przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przy czym zgodnie z przywołanego art. 52 § 1 pkt 2 k.p. wynika, że nie każde przestępstwo popełnione przez pracownika uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę po ustanie stosunku pracy w tym trybie. Uzasadnia je tylko takie, które:

- zostało popełnione w czasie trwania umowy o pracę,
- uniemożliwia zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku,
- jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

Wskazane okoliczności muszą wystąpić łącznie, by przestępstwo stanowiło podstawę zasadnego ustania stosunku pracy. Może nastąpić niezależnie od tego, czy pracownik popełnił przestępstwo na szkodę zakładu pracy, czy też na szkodę osoby trzeciej oraz czy szkoda pozostaje w związku z pracą, jeżeli przestępstwo - popełnione w czasie trwania umowy o pracę - uniemożliwia zatrudnienie pracownika na danym stanowisku (uchw. SN z 12.10.1976 r., I PKN 49/77, OSN 1977/4/67; wyr. SN z 07.04.1999 r., I PKN 668/98, OSNAPiUS 2000/11/429).

Gdy zostało wszczęte niniejsze postępowanie powód nie był jeszcze skazanym za popełnienie przestępstwa objętego oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Z tego względu sąd pracy prowadził postępowanie dowodowe w zakresie istnienia przyczyny rozwiązania umowy, a więc popełnienia oczywistego przestępstwa.

Z treści dokumentów oraz spójnych i korespondujących ze sobą zeznań trzech świadków: D. P., T. B. i Z. B. (1) wynika w sposób nie budzący wątpliwości, że powód przywłaszczył sobie powierzony mu tytułem zaliczek pieniądze od klientów pozwanej. Pierwszy wykazany w ten sposób przypadek dotyczył montażu okien w domu jednorodzinnym w G., gdzie powód pobrał od klienta zapłatę w wysokości 18.043,52 zł. Co prawda kwotę 17.000 zł przekazał pracodawcy, lecz z pozostałych 1.043,52 zł miał zapłacić montażyście – podwykonawcy. Podwykonawca D. P. po dokonaniu montażu nie otrzymał jednak zapłaty. Powód nie zwrócił tej kwoty również pracodawcy.

Kolejny przypadek dotyczył zatrzymania zaliczki pobranej od klienta T. B., na poczet zakupu i montażu trzech bram do warsztatu samochodowego. Powód pobrał dwie zaliczki: 5.000 zł oraz 6.128 zł. Natomiast pracodawcy zwrócił jedynie 4.000 zł, pozostałą część zatrzymując dla siebie. Ukryciu tego zdarzenia miało służyć następnie podrobione przez powoda zamówienie, wskazujące na znacznie mniejszą od umówionej cenę oraz pobranie zaliczki właśnie w kwocie 4.000 zł. Świadek T. B. spontanicznie i przekonująco wyjaśnił, że to drugie zamówienie nosiło podpis, który nie został przez niego nakreślony i było rażąco inne od jego własnego egzemplarza zamówienia (z jednoczesnym okazaniem obu dokumentów). Opisał przy tym szczegółowo cały przebieg negocjacji i wykonania umowy. Następnie takie zdarzenia i zatrzymanie zaliczki potwierdził w równie szczegółowy i przekonujący sposób świadek Z. B. (2).

Z zeznań tego świadka wynikało również, że po wezwaniu przez pracodawcę do wyjaśnienia różnic w zamówieniach, powód nie stawiał się do pracy, jednocześnie zabierając do domu sprzęt służbowy: telefon komórkowy S. (...) z ładowarką i kartą SIM, laptopa H. Notebook oraz zestaw kluczy do programów informatycznych. Należy podkreślić, że powód nie zwrócił się do pracodawcy o zgodę na zabranie tych sprzętów do domu. Tymczasem regułą u pozwanej było, że na czas absencji chorobowej lub urlopowej pracownicy zostawiali sprzęt służbowy w biurze, a jedynie w ramach wyjątku mogli zabrać go ze sobą, lecz za uprzednią zgodą pracodawcy.

Mimo telefonicznego i pisemnego wezwania do zwrotu rzeczy, powód tego uczynił. Jego postępowanie wyczerpało więc znamiona przestępstwa przywłaszczenia powierzonego mienia z art. 284 § 2 kodeksu karnego.

Argumenty powoda, że przyczyną braku zwrotu był brak wiedzy co do tego, który z dwóch podmiotów jest jego pracodawcą, są pozbawione logiki i jakiegokolwiek zasadności. Sama treść pisemnej umowy o pracę odpowiednio precyzuje pracodawcę, wskazując na pozwaną spółkę. Umowę za pozwaną spółkę (nie we własnym imieniu) podpisał K. B. (1), co wynika z tytułu drugiej linii umowy: „Imię i nazwisko pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy”. Natomiast w nagłówku umowy o pracę, jak i pod podpisem K. B. (1) dwukrotnie umieszczono pieczęć (...) Sp. z o.o. w P.. Wreszcie zapewne zwrot sprzętu wprost K. B. (2), który pełni funkcję prezesa zarządu pozwanej spółki, również uwolniłby powoda od zarzutu przywłaszczenia sprzętu.

Poza samym faktem popełnienia przestępstwa należało zbadać, czy miało ono walor oczywistości, wymagany art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Oczywistość popełnienia przestępstwa winna być stwierdzona na podstawie konkretnego zdarzenia, które nie pozostawia wątpliwości, że przestępstwo zostało popełnione (wyr. SN z 04.04.1979 r., I PR 13/79, OSN 1979/11/221). Ta oczywistość nie musi ograniczać się do ujęcia pracownika „na gorącym uczynku”. Przestępstwo należy uznać za oczywiste, jeżeli nienasuważący wątpliwości stan faktyczny pozwala na pewne stwierdzenie, iż pracownik dopuścił się czynu zagrożonego sankcją karną przez ustawę. Nie można natomiast uznać oczywistości przestępstwa pracownika, jeżeli brak jest pewności, czy przestępstwo w ogóle zostało popełnione, albo kto dopuścił się czynu przestępnego (wyr. SN z 30.01.1977 r., I PRN 141/76, (...)). Sąd stwierdził, że pozwany pracodawca mógł ocenić przestępstwo powoda jako oczywiste, skoro uzyskał bezpośrednio od klientów i z dokumentów rozliczeniowych wiedzę o zatrzymaniu przez powoda zaliczek. Następujące później zaniechanie świadczenia pracy i brak odzewu na wezwania do zwrotu i wyliczenia się wskazywały na zamiar powoda zatrzymania sobie powierzonych pieniędzy oraz służbowych telefonu i komputera.

Kolejną przesłanką przewidzianą w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., a nie wynikającą wprost z samego faktu popełnienia przestępstwa, jest to, by przestępstwo uniemożliwiało wykonywanie dalszej pracy na zajmowanym stanowisku. Skoro stanowisko pracy powoda wiązało się z inkasowaniem wpłat od klientów, rozliczaniem zaliczek z użyciem stosownych dokumentów i wykonywaniem pozostałych zadań na wartościowych sprzętach pracodawcy, to Sąd pracy uznał, że popełniony czyn uniemożliwiał dalsze zatrudnianie na tym stanowisku.

Nawet jednak, gdyby uznać, że przestępstwo nie miało oczywistego charakteru, to powództwo i tak podlegało oddaleniu. Z reguły pracodawca nie ma obowiązku wskazywania podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę. W trafnym wyroku z dnia 6 czerwca 2000 r. (I PKN 686/99) Sąd Najwyższy orzekł, że nie narusza art. 30 § 4 KP wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę błędnej podstawy prawnej odnoszącej

się do przyczyny opisowo powołanej, rzeczywistej, konkretnej i uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zatem równie dobrze można by traktować opisane w oświadczeniu pracodawcy zarzuty pod kątem ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego dbania o mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

W konsekwencji Sąd uznał, że powództwo należy oddalić w całości, nie przyznając powodowi również prawa do odszkodowania.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści przepisu art. 98 § 1 k.p.c. i 99 k.p.c. Koszty te ograniczyły się do kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tych ostatnich w odniesieniu do żądania odszkodowania wynika z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 28 września 2002 roku (Dz. U. Nr 163, poz.1349 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym pomiędzy 1 sierpnia 2015 r. a 1 stycznia 2016 r., a to ze względu na chwilę wniesienia powództwa, i wynosi 180 zł. Niezależnie od wyboru pomiędzy przywróceniem do pracy a odszkodowaniem Sąd pracy ma obowiązek stosować jednolitą stawkę dla spraw z dowołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z kolei roszczenie o wynagrodzenie w łącznej kwocie przekraczającej 10.000 zł, wiązało się ze stawką kosztów zastępstwa wynoszącą 1.800 zł (§ 11 ust. 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

5.12.2016