

UZASADNIENIE

Powódka K. B. pozwem z dnia 30 sierpnia 2016 r. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwaną Wojewódzką (...) w S. za bezskuteczne oraz zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazała, że nie zgadza się z podanymi w wypowiedzeniu przyczynami, które są nieprawdziwe i nierzeczywiste. Otrzymanie informacji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z główną księgową, a co za tym idzie potrzeba przejęcia obowiązków głównej księgowej przez powódkę, doprowadziła do zdenerwowania oraz bólu w klatce piersiowej. Powódka zapowiedziała w pracy, że z uwagi na stan jej zdrowia prawdopodobnie od następnego dnia uda się na zwolnienie lekarskie i w konsekwencji nie będzie mogła przejąć obowiązków głównej księgowej. Nadto nie jest prawdą, że nie przekazała ani osobiście, ani poprzez inne środki przekazu żadnemu pracownikowi informacji, dokumentów i danych umożliwiających korzystanie z systemów informatycznych. Powódka zaprzeczyła, iż nie przekazała osobiście ani poprzez środki przekazu pracownikom informacji, dokumentów oraz danych umożliwiających korzystanie z systemów informatycznych, gdyż poinformowała pracowników, że choć otrzymała zwolnienie lekarskie, to przez okres zwolnienia lekarskiego będą mogli kontaktować się z nią telefonicznie. Zatem zdaniem powódki nieprawdą jest, iż w jakikolwiek sposób świadomie utrudniała pracę w sferze prowadzenia spraw finansowych i sprawozdawczości budżetowej, gdyż wedle powódki trudno traktować nagłą chorobę jako świadome szkodenie pracodawcy. Poza tym zatrudnienie przez pracodawcę innej osoby na stanowisku głównej księgowej tuż po tym jak powódka udała się na zwolnienie lekarskie potwierdza tylko nieprawdziwość przyczyn wypowiedzenia.

Wobec upływu okresu wypowiedzenia powódka na rozprawie w dniu 17 lutego 2017r. wniosła o przywrócenie do pracy (k.93).

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, że powódka nie wyraziła zgody na przejęcie obowiązków głównej księgowej bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę z J. P. do czasu zatrudnienia nowego głównego księgowego, pomimo tego, że zakres obowiązków stanowił o konieczności zastępowania głównej księgowej podczas jej nieobecności. Powódka zastępowała już wcześniej J. P. podczas jej nieobecności, wynikającej z korzystania z urlopu wypoczynkowego czy zwolnień lekarskich. Także podczas nieobecności poprzedniej księgowej E. F. w związku z urlopem macierzyńskim, kierowała przez około 8 miesięcy Oddziałem Finansowym. Zdaniem pozwanej nie jest prawdą, że ze względu na szybkie zatrudnienie A. S. na stanowisku głównego księgowego w pierwszym dniu zwolnienia lekarskiego powódki, nieobecność powódki nie spowodowała utrudnień w pracy Oddziału (...). Wskazała, że do programów Trezor, Płatnik, K. uprawnienia posiadały jedynie zwolniona J. P., powódka oraz przebywająca na urlopie macierzyńskim D. M.. Sprawozdania dotyczące PFRON natomiast obsługiwała wyłącznie powódka, posiadająca uprawnienia administratora danych. Dodała, że twierdzenia powódki, o tym że nie zamierzała powierzyć jej obowiązków głównej księgowej, gdyż w następnym dniu po zwolnieniu głównej księgowej J. P. zatrudniła A. S. na tym stanowisku są nieprawdziwe, ponieważ już na spotkaniu w dniu 4 sierpnia 2016r. pozwana poinformowała powódkę o tym, że ma pełnić obowiązki głównego księgowego do czasu zatrudnienia nowego głównego księgowego. Pozwana podniosła, że powódka odmówiła przyjęcia obowiązków głównego księgowego zarówno do czasu zatrudnienia nowego księgowego, jak i nie wyraziła zgody na przyjęcie stanowiska głównego księgowego. Ponadto powódka poinformowała pozwaną, że nie chce być także zastępcą głównego księgowego. Z uwagi na powyższe pozwana była zmuszona podjąć działania w trybie natychmiastowym w celu pozyskania nowego pracownika, któremu mogłaby powierzyć obowiązki głównego księgowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

K. B. była zatrudniona w Wojewódzkiej (...) w S. począwszy od 21 czerwca 1993 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. księgowości. Natomiast od 2008r. pełniła stanowisko zastępcy głównego księgowego. Do jej obowiązków należało w szczególności:

sporządzanie jednostkowych miesięcznych, kwartalnych i rocznych sprawozdań budżetowych w zakresie wydatków budżetowych (Rb-28) oraz sprawozdań ze stanu środków pieniężnych na rachunku bankowym w zakresie wydatków, prowadzenie analizy wykonania planu wydatków budżetowych, sporządzania oraz nadzór nad dokumentacją księgową, bieżąca analiza sprawozdań sporządzanych przez Wojewódzką (...), nadzorowanie prac głównych księgowych powiatowych stacji sanitarno-epidemiologicznych województwa (...), przejęcie pełnego zakresu uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności głównego księgowego podczas jego nieobecności.

Niesporne , a nadto umowy o pracę - k. 5, 14,22,23,42, karta uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności- k. 139 w części B akt osobowych powódki, zeznania świadka J. P. - k. 96-97.

W dniu 4 sierpnia 2016 r. odbyło się w biurze pracodawcy spotkanie dotyczące posiadania przez główną księgową J. P. udziałów w spółce (...) sp. z o.o., która otrzymała od Wojewódzkiej (...) zlecenie o wysokiej wartości. W spotkaniu brali udział: dyrektor M. D., zastępca dyrektora J. D., kierownik oddziału administracyjnego D. R., główna księgowa J. P. i K. B.. Dyrektorka poinformowała, że umowa o pracę J. P. ulega rozwiązaniu bez wypowiedzenia. Po opuszczeniu pomieszczenia przez J. P., powódka została poproszona o tymczasowe przejęcie obowiązków służbowych głównego księgowego. Dyrektorka podkreśliła, że są pilne i ważne zadania do wykonania, dotyczące złożenia terminowych sprawozdań i naliczenia wynagrodzeń. K. B. odmówiła przejęcia obowiązków głównej księgowej i zapowiedziała jednocześnie, że musi odpocząć i od następnego dnia pójdzie na 2-miesięczne zwolnienie lekarskie.

Dowód: notatka służbowa - k. 151 , zeznania świadków: J. D. - k. 94-95 , D. R. - k. 97-98, A. S. - k. 98-99, przesłuchanie M. D. w charakterze strony pozwanej - k. 190-192.

W dniu 5 sierpnia 2016r. powódka nie stawiała się do pracy. Nie poinformowała pracodawcy o zwolnieniu lekarskim, dostarczyła je za pośrednictwem pracownicy księgowości K. K. (1).

Niesporne, a nadto: zeznania świadka K. K. (1) - k. 102-103.

K. B. w dotychczasowej pracy zastępowała główną księgową J. P. podczas jej nieobecności związanej z korzystaniem z urlopu wypoczynkowego, czy przebywaniem na zwolnieniach lekarskich. Także pod nieobecność poprzedniej głównej księgowej - E. F. w związku z korzystaniem przez nią z urlopu wychowawczego kierowała Oddziałem Finansowym.

Dowód: przesłuchanie K. B. w charakterze powódki - k. 93-94 w zw. z k.189-190, zeznania świadka M. K. - k. 100-101, przesłuchanie M. D. w charakterze strony pozwanej - k. 190-192.

Nieobecność głównego księgowego - J. P. i jego zastępcy - K. B. doprowadziła do dezorganizacji całego Oddziału (...). Dotychczas żaden inny pracownik nie przejmował obowiązków głównej księgowej czy zastępcy. Nie był do tych obowiązków przyuczony.

Powódka w dniu 5 sierpnia 2016 r., ani w trakcie zwolnienia lekarskiego nie przekazała żadnemu pracownikowi informacji dotyczących obowiązków głównego księgowego oraz własnych.

Do obsługi systemu SFINKS były uprawnione M. K. i K. K. (2), ale jedynie w zakresie dochodów budżetowych. Pomoc w zakresie systemu K. zapewnili P. S. i D. M., która wówczas przebywała na urlopie wychowawczym.

Dostęp do systemu PFRON miała jedynie powódka, posiadając w tym zakresie uprawnienia administratora danych.

Dowód: oświadczenia - k. 53-55, zeznania świadków: J. D. - k. 94-95, K. K. (2) - k. 95-96, B. J. - k.101-102, K. K. (1) - k. 102-103, P. S. - k. 104-105, J. K. - k. 157-158v.

W celu zapewnienia prawidłowego wykonywania bieżących obowiązków, a także terminowego przygotowania sprawozdań finansowych pracodawca wszczęła pilne poszukiwania nowej głównej księgowej, a w tym w administracji zespółonej i Urzędzie Miasta. Jednostki te nie dysponowały takim kandydatem. Dyrektorka poprosiła o oddelegowanie

w trybie pilnym do Wojewódzkiej (...) w S. S. S. – głównego księgowego (...) w K. oraz starszej księgowej (...) – K. W., co pozwoliło.

W dniu 5 sierpnia zatrudniono A. S. na stanowisko głównej księgowej. Pracodawca skontaktował się z nią po raz pierwszy telefonicznie w dniu 4 sierpnia 2016 r., a następnego dnia przyszła na rozmowę kwalifikacyjną, po czym zgodziła się natychmiast objąć obowiązki. Musiała wdrożyć się w system księgowy Stacji bez możliwości wprowadzenia przez inną osobę.

Dowód: przesłuchanie M. D. w charakterze strony pozwanej – k. 190-192, zeznania świadków: J. D. – k. 94-95, D. R. – k. 97-98, B. J. – k.101-102, S. S. – k. 104-105, A. S. – k. 98-99.

Dnia 24 sierpnia 2016 r. K. B. otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano utratę zaufania oraz świadome działanie na niekorzyść pracodawcy w szczególności poprzez nie przejęcie obowiązków głównej księgowej podczas jej nieobecności, nieprzekazanie podczas zwolnienia lekarskiego osobiście ani poprzez inne środki przekazu żadnemu pracownikowi Oddziału (...) ani kierownictwu Stacji jakichkolwiek informacji finansowych, dokumentów oraz danych umożliwiających korzystanie z systemów informatycznych, wiedząc o terminowych sprawozdaniach budżetowych.

Dowód: wypowiedzenie – k. 9.

Ekwiwalent za 1 miesiąc urlopu wypoczynkowego K. B. wynosi 5661 zł.

Niesporne, a nadto: wyliczenie ekwiwalentu za urlop – k. 61.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 45 § 1 kodeksu pracy okazało się niezasadne.

Zgodnie z treścią powołanego przepisu w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Z kolei przepis art. 30 § 4 k.p. zobowiązuje pracodawcę rozwiązującego bezterminową umowę o pracę do wskazania przyczyny wypowiedzenia, która winna być konkretna i prawdziwa. Naruszeniem tej normy jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461).

Sąd uznał wypowiedzenie umowy o pracę powódki za zasadne i oparte na prawdziwych przyczynach.

Podstawę wypowiedzenia może stanowić także obiektywnie uzasadniona utrata zaufania do pracownika, nawet jeżeli nie można przypisać mu winy umyślnej lub niedbalstwa. Wobec osób zatrudnionych - tak jak powódka - na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym stosuje się ostrzejsze kryteria oceny ich pracy niż wobec innych pracowników, a zaufanie pracodawcy jest koniecznym warunkiem powierzenia pracownikowi takiego stanowiska. W orzecznictwie ugruntował się pogląd, że wymogi pracodawcy stawiane kierownikom i pracownikom na stanowiskach samodzielnym mogą być znacznie wyższe, niż zwykle i tym samym uzasadniać wypowiedzenie również w wypadkach, które nie wystarczyłyby do zwolnienia szeregowego pracownika. W tezie V zachowujących aktualność wytycznych Sądu Najwyższego dotyczących wypowiedzenia (uchwała z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164) wskazano, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnym należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Z kolei w uzasadnieniu Sąd Najwyższy wywodził, że pracownikom na takich stanowiskach stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu

pracy wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Od dobrej bowiem organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej pracy i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień. Sąd Rejonowy w pełni podziela taki sposób oceny pracownika – kierownika. Z kolei w wyroku z 10 listopada 1999 r. (I PKN 353/99, OSNP 2001/6/202) Sąd Najwyższy podkreślił wysoki poziom wymagań wobec kierownika przy ocenie zasadności wypowiedzenia orzekając, że brak umiejętności organizacyjnych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, pomimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych.

Poza tym należy podkreślić, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak w wyroku SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 1979 r., PRN 32/79, publ. w LEX nr 14491). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Wynikający z treści art. 45 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być szczególnej wagi, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowego znaczenia. Te ostatnie są bowiem podstawą odstąpienia od umowy, a więc jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Uzasadniać wypowiedzenie może również jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z braku oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (pewien rodzaj "nonszalancji pracowniczej") uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nieprawidłowych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zawinione naruszenie tychże obowiązków stanowi bowiem podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli środka znacznie dalej idącego.

Tak rozumiany sposób oceny zasadności wypowiedzenia winien być uzupełniony o ocenę przesłanki „utruty zaufania”, którą posłużył się pracodawca. Jest to często przytaczana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być jednak uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy (tak M. P. w Komentarzu do art. 45 Kodeksu pracy, wyd. Fundacja (...) 2004). Utrata zaufania może przy tym wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (tak wyrok SN z 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005/19/303). Przesłanka ta uzasadnia wypowiedzenie umowy bezterminowej, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione, a w konkretnych okolicznościach utrata zaufania jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (wyrok SN z 14 października 2004, I PK 697/03, OSNP 2005/11/159 oraz z 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNP 2001/1/14).

Tak rozumiana utrata zaufania do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze doprowadziła do negatywnej weryfikacji powództwa w obliczu zarzutów postawionych powódce.

Jest bowiem uzasadniona utrata zaufania do zastępcy głównego księgowego, który odmawia zastępowania tej osoby pod jej nieobecność – tymczasowo do czasu wyłonienia w konkursie nowej osoby na to stanowisko. Jest oczywiste, że istotą pracy zastępcy głównego księgowego jest – zgodnie z nazwą stanowiska – zastępowanie głównego księgowego. Odmowa podjęcia tego zadania oznacza niewykonanie podstawowej powinności wynikającej z tego konkretnego

stosunku pracy. Taki status pracowniczy potwierdza również zamieszczona w aktach osobowych powódki karta stanowiskowa (zakres obowiązków).

Należy przy tym zaznaczyć, iż powódka wcześniej niejednokrotnie zastępowała główną księgową pod jej nieobecność, dlatego tym bardziej odmowa tymczasowego przejęcia stanowiska głównej księgowej jawi się jako nieuzasadniona. Jednocześnie powódka zadeklarowała, że musi odpocząć i uda się na 2-miesięczne zwolnienie lekarskie. Nawet jeśli przebieg spotkania przyprawił ją o gorsze samopoczucie, to taka deklaracja, bez uprzedniej konsultacji lekarskiej, negatywnie świadczy o stosunku powódki do jej obowiązków.

Słusznie wypowiedź powódki na spotkaniu w dniu 4 sierpnia 2016r. o braku rozeznania w zakresie sprawozdawczości podatku VAT i odmowie przejęcie obowiązków po J. P. została uznana za niewykonanie ciężącego na niej obowiązku wynikającego z przyjętego zakresu obowiązków, biorąc pod uwagę, że wcześniejsze zastępowanie głównego księgowego nie wywoływało u niej tak silnego stresu. Jeżeli natomiast odmowa podjęcia obowiązków była wynikiem silnego wzburzenia wywołanego przebiegiem spotkania z 4 sierpnia i nagłym rozwiązaniem umowy J. P., to zauważyć należy, że powódka w późniejszych dniach objętych zwolnieniem lekarskim, a także pierwszego dnia po powrocie z tego zwolnienia, a więc już po wystudzeniu emocji, w żaden sposób nie szukała kontaktu z dyrektorem (a nawet go unikała), by wycofać swoją uprzednią deklarację.

Nie może stanowić usprawiedliwienia zachowania powódki, w istocie stanowiącego odmowę wykonania polecenia służbowego, fakt, że pozwanej udało się już 5 sierpnia 2016 r. znaleźć nowego głównego księgowego. Zeznająca A. S. potwierdziła bowiem, że pierwszy kontakt z pozwaną miała w dniu 4 sierpnia, a już od następnego dnia w drodze realizacji pilnej prośby, zgodziła się podjąć pracę. Było więc w tym sporo szczęśliwego trafu.

Sam fakt, że pracodawcy udało się zrealizować terminowe zadania, pomimo odmowy wykonania polecenia przez pracownika, nigdy nie będzie stanowił usprawiedliwienia dla takiej odmowy, a już tym bardziej w ramach badania zasadności wypowiedzenia (a nie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia).

W rezultacie Sąd stwierdził, że stanowisko zastępcy głównego księgowego wymaga dużego zaufania ze strony pracodawcy, a odmowa zastępowania głównego księgowego do czasu zatrudnienia nowej osoby na to stanowisko, z pewnością uzasadnia utratę takiego zaufania.

Przebieg spotkania z dnia 4 sierpnia 2016 r., tj. odmowę zastępowania głównego księgowego i deklarację pójścia na 2-miesięczne zwolnienie lekarskiej, Sąd ustalił w oparciu o spójne zeznania uczestników tego spotkania: M. D. (w charakterze strony) oraz świadków J. D. i D. R.. Należy podkreślić przy tym, że świadek J. D. został zawnioskowany przez samą powódkę. W obliczu zeznań tych trzech osób Sąd uznał relację powódki na temat spotkania za niewiarygodną. Powódka twierdziła, że w ogóle nie odmówiła podjęcia obowiązków głównej księgowej.

Z kolei z dalszych zeznań powódki oraz wnioskowanych przez strony świadków wynika, iż K. B. nie podejmowała żadnych czynności mających na celu przejęcie od J. P. zakresu obowiązków oraz rozdzielenie poszczególnych spraw pomiędzy konkretnych pracowników. Nie zwróciła się także do J. P. o udzielenie informacji o stanie spraw w Oddziale Finansowym. Nie kontaktowała się telefonicznie ze współpracownikami w sprawie realizacji bieżących zadań. Nie przygotowała działu w żaden sposób na swoją nieobecność, choć mogła to zrobić jeszcze w dniu 4 sierpnia 2016 r. Powódka zdawała sobie sprawę, iż żaden z obecnych w zakładzie pracowników, poza nią samą, nie był przygotowany do zastępowania głównego księgowego, biorąc pod uwagę, iż większość pracowników nie miała uprawnień do obsługi poszczególnych systemów, bądź nie potrafiła ich obsługiwać.

Z powyższych względów uznano wypowiedzenie za zgodne z prawem i uzasadnione, co musiało prowadzić do oddalenia powództwa.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty te złożył się jedynie koszt zastępstwa procesowego, którego wysokość wynika z § 11 ust. 1 pkt

1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2016 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), zgodnie, z którym stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy w przypadku roszczeń o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 360 zł. Jest to brzmienie przepisu obowiązujące w chwili wniesienia powództwa.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

13.11.2017