

UZASADNIENIE

Powód D. D. (1), po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, domagał się od pozwanej (...). (...) sp. z o.o. w S. kwoty 10.200 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę, powołując się w pozwie oraz w kolejnych pismach procesowych na pozorną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (w ocenie powoda w istocie doszło do likwidacji jego stanowiska pracy), a także brak konkretności przyczyny określonej przez pozwaną w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę. Powód wniósł również o zasądzenie od pozwanej, na swoją rzecz, kosztów procesu, według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm prawem przepisanych, podkreślając zgodność z prawem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska (do argumentów przytaczanych przez strony, a mających wpływ na wydane rozstrzygnięcie, Sąd odniesie się w poniższych rozważaniach prawnych).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

D. D. (1) był zatrudniony w (...) (...) sp. z o.o. z siedzibą w S., na podstawie umowy o pracę od dnia 18 lutego 2008 r., w tym od dnia 1 kwietnia 2008 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. D. D. (1) był zatrudniony na stanowisku specjalisty do spraw serwisu, a jako miejsce pracy – aneksem nr (...) z dnia 31 maja 2016 r. do umowy o pracę – wyznaczono mu obszar województwa (...).

Niesporne, a nadto dowód: dokumentacja zgromadzona w części B akt osobowych powoda;

D. D. (1) był jedynym specjalistą do spraw serwisu zatrudnionym na terenie województwa (...).

Niesporne, a nadto dowód: zeznania D. D. (1) – k. 150-151 w zw. z k. 298;

D. D. (1) w okresie od 7 stycznia 2017 r. do 7 lipca 2017 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Mimo przebywania na zwolnieniu lekarskim w dniach 23 czerwca 2017 r. i 3 lipca 2017 r. wykonał pracę na rzecz spółki u klientów spółki w S..

Niesporne, a nadto dowód: (...) cz. B akt osobowych powoda, raporty w zakresie wykonania usługi – k. 17-19;

Podczas nieobecności D. D. (2) zastępowali go dotychczasowi pracownicy spółki zajmujący analogiczne do niego stanowiska w innych rejonach Polski – D. D. (3) z W., J. R. z G., M. J. z D..

Dowód: zeznania D. D. (1) – k. 150-151 w zw. z k. 298; zeznania świadka A. D. – k. 209-211;

W dniu 18 lipca 2017 r., o godz. 10:11, A. D. przesłał D. D. (1) zgłoszenia klientów z G. i G.. D. D. (1) skontaktował się z nim i powiedział, że w dniu 22 lipca 2017 r. bierze ślub, a w T. musiałyby spędzić dwa dni. A. D. przekazał tę sprawę do przełożonego D. K. M.. Podczas rozmowy z K. M. (1) D. D. (1) zapytał, czy naprawy z G. nie da się przełożyć. Ustalił wówczas z K. M. (1), że w związku z zaplanowanym weselem uda się na urlop. O tym, że przyjazd do G. mu nie pasuje z uwagi na wesele, D. D. (1) poinformował również telefonicznie J. R., który pracował na analogicznym do D. D. (1) stanowisku i w związku z urlopem którego pojawiła się konieczność dokonania napraw w T.. Naprawy w T. dokonał ostatecznie inny pracownik spółki.

W dniu 18 lipca 2017 r. D. D. (1) wysłał na adres (...) maila z informacją, iż w dniach od 17 do 28 lipca 2017 r. przebywa na urlopie uzgodnionym z K. M. (1). Nikt z przełożonych nie zanegował, że przebywa na urlopie. Z ww. adresu mailowego korzysta m.in. główna księgowa K. P. oraz K. M. (1).

Mimo ustalonego urlopu w dniu 19 lipca 2017 r. K. M. (1) wysłał do D. D. (4) e-maila, w którym wskazał, żeby D. D. (1) wykonał usługi na rzecz klientów spółki w S., „na co miał tydzień o powrotu do pracy po zwolnieniu”. Jednocześnie zaznaczył „P. my się zajmiemy”. D. D. (1) podczas urlopu wykonał usługę na rzecz klienta pracodawcy w S..

Dowód: korespondencja e-mailowa – k. 26, 81-92, 93, 108, raport w zakresie wykonywania usługi – k. 25, zeznania świadka K. P. – k. 203-205, częściowo zeznania świadka K. M. (2) – k. 205-208, zeznania świadka A. D. – k. 209-211, zeznania świadka J. R. – k. 212-213;

Przed zakończeniem urlopu wypoczynkowego, tj. w dniu 26 lipca 2017 r. (środa), D. D. (1) zadzwonił do K. M. (1), aby zapytać, o dalszą pracę. Nawiązał również do swojego urlopu (oświadczył „kończymy ten urlop w piątek i jakie decyzje dalej”), a K. M. (1) w żaden sposób nie zaprzeczył, by D. D. (1) korzystał z urlopu. Podczas rozmowy K. M. (1) oświadczył D. D. (1), że skoro nie było go w pracy przez siedem miesięcy, to spółka może sobie poradzić bez oddziału (...). Jednocześnie zaznaczył, że spółka będzie prawdopodobnie rozwiązywać z nim umowę o pracę oraz wskazał na możliwość przyszłej współpracy na podstawie umowy zlecenia. K. M. (1) wskazał nadto, że spółka musi zrobić redukcję i że też nie jest z tego zadowolony. Ostatecznie K. M. (1) poinformował D. D. (1), że księgowa wyśle do niego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron oraz że po wykorzystaniu zaległego urlopu aż do dnia 31 października 2017 r. (z tą datą miał ustać stosunek pracy) D. D. (1) nie będzie zobowiązany do świadczenia pracy.

Dowód: nagranie na płycie CD – k. 27;

D. D. (1) otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy na mocy porozumienia stron z dniem 31 października 2017 r. Po konsultacji z prawnikiem nie podpisał tego dokumentu, wskazując w e-mailu do K. M. (1), iż z uwagi na likwidację jego stanowiska pracy powinien otrzymać także trzymiesięczną odprawę.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron – k. 20, korespondencja e-mailowa – k. 22,

Podczas kolejnej rozmowy telefonicznej z K. M. (1), która miała miejsce po godz. 19.00 w dniu 26 lipca 2017 r., K. M. (1) oświadczył D. D. (1), iż likwidacja stanowiska pracy to jego subiektywne zdanie, a spółka przyjmuje na jego miejsce do pracy na 1/8 etatu inną osobę. Jednocześnie K. M. (1) wskazał, że przyczyną zwolnienia jest brak wykonania obowiązku służbowego.

Dowód: nagranie na płycie CD – k. 28;

W dniu 27 lipca 2017 r. D. D. (1) otrzymał od K. M. (1) polecenie stawienia się do siedziby spółki w dniu 31 lipca 2017 r. (poniedziałek). K. M. (1) podkreślił również, że D. D. (1) odmówił w dniu 18 lipca 2017 r. wykonania obowiązków służbowych, czemu ten w odpowiedzi na e-maila zaprzeczył.

Dowód: korespondencja e-mailowa – k. 79-80;

Na dzień 31 lipca 2017 r. pracodawca przygotował oświadczenie stron o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron oraz oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, w którym jako przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy została wskazana likwidacja stanowiska pracy w związku z likwidacją oddziału w S.. Oba dokumenty zostały podpisane przez prezesa spółki M. N. (1).

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy na mocy porozumienia stron oraz oświadczenie o wypowiedzeniu umowy z uwagi na likwidację stanowiska pracy – cz. C akt osobowych powoda;

Ostatecznie podczas spotkania w dniu 31 lipca 2017 r. D. D. (5) wręczono oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano utratę zaufania spowodowaną odmową wykonania poleceń służbowych. Podczas spotkania obecni byli K. M. (1), główna księgowa K. P. i prezes spółki M. N. (1).

Niesporne, a nadto dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 73, zeznania D. D. (1) – k. 150-151 w zw. z k. 298;

Podczas spotkania w dniu 31 lipca 2018 r. K. M. (1) oświadczył, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest odmowa wyjazdu na zgłoszenie serwisowe w dniu 18 lipca 2017 r. D. D. (1) odpowiedział, że w tym czasie przebywał na urlopie wypoczynkowym. Wywiązała się rozmowa na temat tego, że urlop D. D. (4) nie został potwierdzony. Prezes zarządu spółki oraz K. M. (1) stanęli na stanowisku, że D. D. (1) nie został udzielony urlop z uwagi na uchybienia formalne (nie wpłynął formalny wniosek o urlop).

Wnioski urlopowe w pierwszej kolejności wpływają do K. M. (1), a następnie do K. S.. K. S. nie posiadała wniosku urlopowego D. D. (1) za dzień 18 lipca 2017 r. W wyjątkowych sytuacjach pracownik może zawniioskować o urlop w drodze e-mailowej.

Dowód: zeznania świadka K. P. – k. 203-205, zeznania świadka K. M. (2) – k. 205-208;

Stanowisko pracy D. D. (1) zostało zlikwidowane. Nikt nie został zatrudniony na jego miejsce. Rejon S. został przejęty przez P.. Klientów pozwanej spółki z obszaru, na którym wcześniej pracę wykonywał D. D. (1), obsługują pracownicy z innych regionów. W dniu 19 stycznia 2018 r. doszło do zawarcia umowy na okres próbny 1 miesiąca między spółką a D. G.. Rozpoczęcie pracy miało nastąpić od 22 stycznia 2018 r. Ostatecznie do tego nie doszło, ponieważ w dniu 22 stycznia 2018 r. D. G. zawniioskował o rozwiązanie umowy. D. G. miał wykonywać swoją pracę w P. i w razie takiej potrzeby wspierać inne regiony. W połowie 2018 r. spółka zatrudniła w P. technika serwisu, ale ten zwolnił się po 3 miesiącach.

Dowód: zeznania D. D. (1) – k. 150-151 w zw. z k. 298, zeznania świadka R. K. – k. 151-152, zeznania M. N. (2) – k. 152, zeznania świadka K. P. – k. 203-205, zeznania świadka K. M. (2) – k. 205-208, zeznania świadka I. G. – k. 208-209, zeznania świadka A. D. – k. 209-211, zeznania świadka D. D. (3) – k. 210-211, zeznania świadka J. R. – k. 212-213, zeznania świadka M. J. – k. 292-293, listy pracowników – k. 249-262, umowa o pracę na okres próbny – k. 246-247, rozwiązanie umowy na okres próbny – k. 248;

Jednomiesięczne wynagrodzenie D. D. (5) liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosi 3.706,56 zł.

Bezsporne, a nadto wyliczenie ekwiwalentu dokonane przez pracodawcę – k. 51;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne.

Zgodnie z treścią art. 45 §1 k.p. jeżeli 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 uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wysokość odszkodowania reguluje art. 47¹ k.p. stanowiący, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przedstawione powyżej ustalenia faktyczne sporządzone zostały w oparciu o dowody z dokumentów, nagrań rozmów telefonicznych (szczegółowo wymienione powyżej), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, a także w oparciu o korespondujące ze sobą – w istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zakresie – zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków (z wyjątkiem części zeznań K. M. (1), o czym szerzej poniżej) oraz stron (z wyjątkiem części zeznań prezesa pozwanej spółki, o czym również szerzej poniżej).

W ocenie Sądu wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę narusza prawo, albowiem wskazuje pozorną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie daje bowiem –

w ocenie Sądu – podstawy do przyjęcia, iż rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia powodowi stosunku pracy stanowiła likwidacja jego stanowiska pracy. Wola likwidacji stanowiska pracy powoda i związana z likwidacją chęć rozwiązania z nim stosunku pracy wprost wynika z rozmowy telefonicznej, jaką powód odbył w godzinach przedpołudniowych w dniu 26 lipca 2017 r. z K. M. (1). Użyte podczas tej rozmowy przez K. M. (1) sformułowania odnoszące się do konieczności przeprowadzenia redukcji oraz „radzenia sobie” podczas długotrwałej nieobecności powoda w pracy bez oddziału (...), jasno wskazują, z jakich przyczyn spółka zamierzała rozstać się z powodem. Późniejsza zmiana stanowiska (po upływie zaledwie 8 godzin) i poinformowanie powoda, iż „likwidacja stanowiska pracy to jego subiektywne zdanie”, albowiem spółka zamierza zatrudnić na stanowisko powoda na 1/8 etatu inną osobę – co ostatecznie nie miało miejsca, stanowi niewątpliwie tylko i wyłącznie nieudolną – jak się okazało – próbę wycofania się spółki z wcześniejszych jasnych deklaracji. Likwidację stanowiska pracy i taką przyczynę wypowiedzenia wprost potwierdza również znajdujące się w aktach osobowych i podpisane przez prezesa pozwanej spółki, wypowiedzenie umowy o pracę datowane na dzień 31 lipca 2017 r., w którym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano likwidację stanowiska pracy w związku z likwidacją Oddziału Firmy w S.. Oświadczenie to nie zostało ostatecznie powodowi doręczone, co nie zmienia jednak faktu, że jasno wskazuje ono intencje pracodawcy. Podkreślenia wymaga również, iż stanowisko powoda zostało w istocie zlikwidowane, co wynika z zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, którzy wprost wskazywali, że na miejsce powoda nie została zatrudniona żadna nowa osoba, a także prezesa pozwanej spółki, który podczas składania zeznań użył nawet sformułowania „P. przejął S.” oraz zaznaczył, że dwie osoby, na które powoływali się świadkowie (jedna ostatecznie w ogóle nie podjęła pracy, a druga pracowała 3 miesiące) zostały zatrudnione po to, by wykonywać swoją pracę w P. - stąd za niewiarygodny należy uznać zapis zawarty w umowie o pracę z D. G. ograniczający miejsce wykonywania pracy do województwa (...); ponadto do podjęcia zatrudnienia przez tę osobę nigdy nie doszło, a umowa została rozwiązana przed przystąpieniem do jej wykonywania zaledwie trzy dni po jej zawarciu, co budzi wątpliwości co do rzeczywistej woli wykonywania na jej podstawie pracy, w szczególności w kontekście podanej przyczyny rozwiązania umowy, czyli braku zgody rodziców dorosłego pracownika. Likwidacji stanowiska pracy powoda, w świetle ww. zeznań świadków i samego prezesa spółki o likwidacji oddziału (...) (do czego również wprost odnosiło się przygotowane i podpisane przez prezesa spółki wypowiedzenie umowy o pracę, od którego wręczenia ostatecznie odstąpiono), nie przeczą w żadnej mierze przedłożone przez stronę pozwaną listy pracowników (k. 249-262) wymieniające osoby zatrudnione na stanowisku specjalisty do spraw serwisu bez wskazywania miejsca wykonywania przez nich pracy (nie wynika z nich, by ktokolwiek pracował w oddziale (...), który – jak wykazano powyżej – w istocie został zlikwidowany). Oceny Sądu nie może także zmienić powoływany przez spółkę fakt prowadzenia rekrutacji. Abstrahując już nawet od tego, iż świadkowie nie byli zgodni, w jaki sposób rekrutacja się odbywa (gdzie konkretnie i z jaką częstotliwością umieszczane są ogłoszenia o pracy), podkreślenia wymaga, iż stanowisko powoda pozostaje nieobsadzone do chwili obecnej (od wypowiedzenia umowy minęło ponad 1,5 roku), a zeznania prezesa spółki odnośnie likwidacji oddziału (...) uprawniają do tezę o jej pozorności. Wszystkie powyższe okoliczności świadczą, w ocenie Sądu, o tym, że faktyczną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem stanowiła likwidacja oddziału spółki w S. i tym samym likwidacja miejsca pracy powoda. Wskazanie przyczyny pozornej stanowi natomiast naruszenie art. 30 §4 k.p., stanowiącego, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, co samo w sobie uzasadnia zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania.

Niezależnie od powyższego podkreślenia wymaga, iż naruszeniem ww. art. 30 §4 k.p. jest tak brak wskazania przyczyny, podanie przyczyny nierzeczywistej (co miało miejsce w niniejszej sprawie), jak i ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy. Sprzeczne z przedmiotową normą jest przy tym wskazywanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy w okresie późniejszym niż czas złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Niewątpliwie chodzi bowiem o to, by pracownik nie miał żadnych wątpliwości, z jakich powodów został zwolniony, co ma umożliwiać mu m.in. podjęcie decyzji o ewentualnym złożeniu odwołania od dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie Sądu, nawet przy przyjęciu, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, nie stanowiła likwidacja jego stanowiska, i tak nie sposób byłoby uznać, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wręczone powodowi odpowiada prawu. Powoływanie się przez pracodawców w wypowiedzeniu umów o pracę na utratę zaufania stanowiło wielokrotnie przedmiot rozważań Sądu Najwyższego. I tak przykładowo: w wyroku z dnia 14 października 2004r. (I PK 697/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 159) Sąd Najwyższy zaznaczył, iż nadużycie zaufania musi wiązać się z takim

zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione, przy czym podkreślił w uzasadnieniu tego orzeczenia, że nie każdy przypadek subiektywnej utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika może być traktowany jako uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę. Utrata zaufania jako podstawa rozwiązania umowy o pracę musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej i nie może wynikać z samowoli pracodawcy lub z jego subiektywnych uprzedzeń. Także w wyroku z dnia 3 grudnia 2003r. (I PK 370/03) Sąd Najwyższy zważył, iż rozpoznając sprawę z powództwa pracownika zwolnionego z pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu utraty zaufania przez pracodawcę, sąd pracy jest obowiązany badać, czy w konkretnych okolicznościach sprawy istniały wystarczające podstawy do utraty zaufania przez pracodawcę w stopniu uzasadniającym definitywne wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela ww. zapatrywania, zwraca jednak uwagę, że sposób opisanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę poprzez użycie sformułowania „przyczyną wypowiedzenia umowy jest utrata zaufania, spowodowana odmówieniem wykonania poleceń służbowych” nie pozwala na przyjęcie, do jakich konkretnie zachowań powoda pracodawca zgłasza zarzuty, a w rezultacie na ustalenie, czy ewentualne niewłaściwe zachowania powoda uzasadniały utratę zaufania. Podkreślenia w tym miejscu wymaga również, iż różnice w zakresie zarzutów stawianych powodowi wystąpiły także między przełożonym powoda K. M. (1) a prezesem spółki. K. M. (1) zeznał bowiem, iż zarzuty dotyczyły odmowy wyjazdu do G., zaś prezes spółki zeznał, że słyszał, jak podczas wręczenia wypowiedzenia K. M. (1) odnosi się również do sprawy wyjazdu do P., co pozostaje w sprzeczności z zeznaniami K. M. (1) (i budzi uzasadnione wątpliwości co do prawdziwości zeznań prezesa spółki w tym zakresie), a także treści ww. e-maila, w którym K. M. (1) wskazał, by powód zajął się jedynie klientem w S., a „P. my się zajmujemy”. W ocenie Sądu powyższe rozbieżności świadczą o tym, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była znana i przełożonemu i prezesowi spółki wola likwidacji stanowiska pracy powoda, a ewentualne inne zarzuty, które zdaniem pracodawcy mogłyby stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy, nie dość, że nie zostały wymienione w wypowiedzeniu umowy o pracę, to jeszcze nie zostały ustalone między przełożonym powoda a prezesem spółki. Dodatkowo zaznaczyć należy, iż Sąd ustalił, że powód został w istocie zwolniony przez K. M. (1), który udzielił mu urlopu, z obowiązku wyjazdu do klientów do T.. Udzielenie powodowi urlopu wynika z treści e-maila powoda z dnia 18 lipca 2017 r., w którym informuje on, że przebywa na urlopie uzgodnionym z K. M. (1), który został wysłany m.in. do K. M. (1) i której to okoliczności ten w żaden sposób nie zaprzeczył, tak samo jak nie zaprotestował, gdy powód podczas rozmowy telefonicznej w dniu 26 lipca 2018 r. oświadczył, że kończy się jego urlop. W tym kontekście jako niewiarygodne jawią się zeznania świadka K. M. (1), który zaprzeczył, by udzielił powodowi urlopu. Kwestia urlopu powoda była również poruszana podczas wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, przy czym jak zeznał prezes pozwanej spółki: „my staliśmy na stanowisku, że urlop powodowi nie została udzielony z kwestii formalnej, ponieważ nie wpłynął wniosek”. Abstrahując już nawet od konieczności zachowania odpowiedniej procedury, podkreślenia wymaga, iż nawet nieformalne udzielenie urlopu (z uwagi na zbliżający się termin ślubu i wesela) świadczy o zwolnieniu powoda z obowiązku wyjazdu do G., co nie pozwala pracodawcy obecnie czynić powodowi zarzutu z odmowy udania się do T. (przy założeniu, że w ogóle tej kwestii dotyczy odmowa wykonania obowiązków, o której mowa we wręczonym powodowi wypowiedzeniu umowy o pracę). Korzystaniu z urlopu wypoczynkowego (a przynajmniej zwolnieniu z obowiązku wyjazdu do T.) nie przeczy fakt jednorazowych odwiedzin u klienta w dniu 19 lipca 2017 r., albowiem – jak wynika z dokumentów przedłożonych przez powoda – powód w pojedynczym przypadkach wykonywał pracę także podczas zwolnienia lekarskiego, co świadczy o stosowaniu w pozwanej spółce praktyki wykonywania pojedynczych napraw u klientów podczas usprawiedliwionej nieobecności w pracy (praktyki oczywiście nieprawidłowej).

Mając na względzie wszystko powyższe, Sąd uwzględnił powództwo w całości. W myśl ww. art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w ww. art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oblicza się przy tym według zasad naliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§2 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 r.). Okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.c.), stąd też Sąd zasądził na rzecz powoda żadaną kwotę 10.400 zł, która nie przekraczała trzymiesięczne wynagrodzenie liczonego według

zasad jak ekwiwalent za urlop (wysokość ekwiwalentu wyliczona przez stronę pozwaną pozostawała poza sporem). Na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. odszkodowanie, również zgodnie z żądaniem, zasądzone z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty.

W punkcie II wyroku Sąd rozstrzygnął o kosztach procesu w oparciu o treść art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi, na jego żądanie, koszty procesu. Powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika – adwokata, którego wynagrodzenie w związku z przedmiotem sprawy wynosiło 180 zł (§ 9 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie) – tak też (w zakresie analogicznych stawek w przypadku żądania odszkodowania i przywrócenia do pracy) uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. (sygn. akt I PZP 6/10).

Podstawę rozstrzygnięcia zawartego w punkcie III wyroku stanowił art. 477² §1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydawaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

ZARZĄDZENIE

1. (...);

2. (...);

3. (...);

4. (...).

14 marca 2019 r.