

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 14 maja 2020r. H. K. odwoływała się od dokonanego przez pracodawcę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wypowiedzenia umowy o pracę domagając się odszkodowania w wysokości 17.100 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwu przeciwnikowi. Powódka wskazała, iż pracodawca nie podał, a najpewniej nawet nie określił, kryteriów, w oparciu o które zdecydował się na zwolnienie właśnie jej osoby w sytuacji, gdy zatrudniał innych jeszcze pracowników na analogicznych stanowiskach.

Pozwany pracodawca wnosił o oddalenie powództwa w całości zaprzeczając temu, że zakres obowiązków zawodowych powódki odpowiadał zakresowi obowiązków innych jeszcze pracowników oraz wskazując, iż jakość pracy powódki była gorsza niż pozostałych osób w dziale, o czym H. K. miała wiedzę od przełożonych.

Obie strony wystąpiły o zwrot kosztów procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 6 marca 2006r., w tym od dnia 1 października 2008r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Od 1 września 2007r. H. K. była zatrudniona jako specjalista do spraw kadr i płac.

Niesporne, nadto umowy o pracę k. 6, 10, 19 cz. B akt osobowych powódki, aneks do umowy – k. 13 cz. B akt osobowych powódki, świadectwo pracy – k. 4 i nast. cz. C akt osobowych powódki

W zakresie czynności powódki poza obsługą dokumentacji kadrowo – płacowej, naliczaniem wynagrodzeń, zasiłków, sporządzaniem list płac wymienione były: sporządzanie dokumentacji zgłoszeniowej do ZUS, list płac dla zleceniobiorców, weryfikacja dokumentów niezbędnych do zawierania umów zlecenia, sporządzanie miesięcznej i rocznej dokumentacji do PFRON, analiza obrotów i spłat zobowiązań dla firm (...), obsługa ubezpieczeń pracowniczych w ramach ubezpieczeń grupowych (...), comiesięczna obsługa kart M., terminowe sporządzanie sprawozdań kadrowo – płacowych dla GUS.

Dowód: zakres czynności – k. 47 cz. B akt osobowych powódki

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce w dziale kadr i płac. Poza nią i kierownik A. M. (1) w dziale tym w 2020r. pracowały jeszcze trzy osoby: E. J. (1), M. M., A. M. (2). Wszystkie one zajmowały tożsame stanowisko co powódka.

Do rzeczywistych codziennych obowiązków każdej z czterech (poza kierownik) pracownic działu należała przede wszystkim obsługa kadrowo – księgową (w tym wsparcie merytoryczne) wyznaczonych im oddziałów spółki (zajmowała ona większość czasu pracy). Oddziały przypisane były pracownikom działu kadr i płac w ten sposób, aby liczba rozliczanych przez nie pracowników, pozostawała zbliżona.

Dodatkowo do pracownic działu należały inne zadania jak: składanie dokumentacji rozliczeniowej do ZUS i urzędów skarbowych, czynności związane z prowadzeniem dokumentacji dla PFRON, dla GUS, z obsługą ubezpieczeń grupowych, ubezpieczenia medycznego i kart M., rozliczanie czasu pracy kierowców, rozliczanie zleceniobiorców. Wykonywanie tych czynności w różnym czasie było różnie przypisywane pracownikom działu.

W 2020r. czynności związanymi z umowami zlecenia zajmowała się M. M.. E. J. (1) rozliczała czas pracy kierowców, obsługiwała program płatnik sporządzając comiesięczną dokumentację rozliczeniową do ZUS i urzędu skarbowego, zajmowała się zajęciami komorniczymi oraz zadaniami związanymi z dodatkowym ubezpieczeniem medycznym pracowników (w związku z takim zakresem zadań przypadała na nią mniejsza liczba pracowników oddziału w bieżącej obsłudze kadrowej). A. M. (2) wykonywała czynności związane z PFRON, GUS i z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, a powódka z obsługą kart M..

Dowód: zeznania świadków: M. M. (zapis skrócony – k. 108 – 109), A. M. (2) (zapis skrócony – k. 109 – 110), A. M. (1) (zapis skrócony – k. 111 – 112), E. J. (1) (zapis skrócony – k. 144 – 145), przesłuchanie powódki (zapis skrócony – k. 106 – 107, 145 - 146)

Na różnych etapach zatrudnienia powódka zajmowała się większością z dodatkowych zadań przypadających na dział kadr i płac.

Dowód: zeznania świadka A. M. (1) (zapis skrócony – k. 111 – 112), przesłuchanie powódki (zapis skrócony – k. 106 – 107, 145 - 146)

W związku z pandemią koronawirusa wpływającą na obroty pozwanego pracodawcy ten zdecydował o redukcji zatrudnienia. Redukcja ta objęła też stanowisko w dziale kadr i płac.

Przełożone (kierownik działu i główna księgowa) podjęły decyzję o rozwiązaniu umowy właśnie z powódką oceniając jakość jej pracy gorzej niż w przypadku pozostałych trzech pracowników zatrudnionych na tożsamym stanowisku.

Dowód: przesłuchanie P. Ś. za stronę pozwaną (zapis skrócony – k. 107 - 108, 146 - 147) zeznania świadków: A. M. (1) (zapis skrócony – k. 111 – 112), B. M. (zapis skrócony – k. 113 – 114)

W istocie powódka była najslabszym pracownikiem działu, jeśli chodzi o zaangażowanie w pracę, wiedzę i sumienność.

Dowód: zeznania świadków: A. M. (1) (zapis skrócony – k. 111 – 112), B. M. (zapis skrócony – k. 113 – 114), I. C. (zapis skrócony – k. 142 – 143), M. M. (zapis skrócony – k. 108 – 109), A. M. (2) (zapis skrócony – k. 109 – 110), E. J. (1) (zapis skrócony – k. 144 – 145), przesłuchanie P. Ś. za stronę pozwaną (zapis skrócony – k. 107 - 108, 146 - 147,)

W dniu 24 kwietnia 2020r. H. K. otrzymała pisemne oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodu redukcji etatu spowodowanej znaczącym spadkiem obrotów w spółce i w konsekwencji pogorszeniem sytuacji finansowej pracodawcy. W oświadczeniu szerzej odniesiono się do przyczyn spadku obrotów odwołując do wpływu stanu zagrożenia epidemicznego i epidemii na działalność spółki. Nie wskazano natomiast, dlaczego spośród pracowników działu pracodawca wybrał do zwolnienia właśnie powódkę.

Niesporne, nadto wypowiedzenie umowy o pracę – k. 2 cz. C akt osobowych powódki

Wręczenie wypowiedzenia przez P. Ś. – członka zarządu pozwanej nastąpiło w obecności bezpośredniej przełożonej powódki A. M. (1) i głównej księgowej B. M..

Niesporne

Przed wręceniem oświadczenia pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę A. M. (1) odczytała oświadczenie. Treść oświadczenia nie została powódce dodatkowo ustnie uzupełniona przez żadnego z uczestników spotkania.

Dowód: zeznania świadków: A. M. (1) (zapis skrócony – k. 111 – 112), B. M. (zapis skrócony – k. 113 – 114), przesłuchanie H. K. (zapis skrócony – k. 106 – 107, 145 - 146)

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło w ostatnim okresie zatrudnienia 5700 zł.

Niesporne, nadto wyliczenie ekwiwalentu – k. 48

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo okazało się uzasadnione.

Powódka swoje roszczenia wywodziła z art. 45 § 1 k.p. W myśl tego przepisu, 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 uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę powódka dopatrywała się w nieprawidłowym sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia i tenże zarzut okazał się trafny.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618). 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. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że ta była mu znana (por. np. wyroki Sądu Najwyższego; z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723, z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012/ 5-6/62, z dnia 4 listopada 2008r. II PK 82/08, LEX nr 489012)

W niniejszej sprawie podana powódce w doręczonym jej wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy t.j. redukcja etatu w związku z sytuacją ekonomiczną spółki była zbyt ogólna.

Zwolnienie pracownika podyktowane przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy (jego sytuacją ekonomiczną, przekształceniami) nie może być dowolne. Pracodawca powinien w przypadku zwalniania jednej lub kilku osób z większej liczby zatrudnionych na tym samym stanowisku (z takim samym zakresem obowiązków) kierować się określonymi kryteriami doboru i to mającymi walor obiektywności i przejrzystości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). Art. 45 § 1 k.p. przewiduje bowiem, co już wskazano, możliwość uwzględnienia żądań pracownika nie tylko wówczas, gdy wypowiedzenie było niezgodne z prawem, ale także wtedy, gdy jest nieuzasadnione. Ocena zasadności oświadczenia woli pracodawcy powinna być zaś dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji stosunku pracy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2014r. I PK 33/14, LEX nr 1537263, i co sąd orzekający podziela, kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Konsekwencją uznania, iż zwolnienie jednego lub kilku z grupy pracowników na tożsamym stanowisku z przyczyn leżących po stronie pracodawcy wymaga dokonania doboru do zwolnienia, jest stwierdzenie, że kryteria takiego doboru mieszczą się w ramach przyczyny wypowiedzenia i winny być wskazane pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy. Tutejszy sąd przychylił się do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyrokach z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12 LEX nr 1312564, z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK

86/08 LEX nr 497682, z dnia 1 kwietnia 2014r., I PK 244/13, LEX nr 1498580, z dnia 4 listopada 2014r., II PK 16/14, LEX nr 1554330. We wskazanych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien - wskazując przyczynę wypowiedzenia - nawiązać do zastosowanego kryterium. Sąd Najwyższy zauważył, że skoro przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu, to jako wadliwe powinno być uznane pozbawienie pracownika - zwalnianego z pracy z przyczyn jego niedotyczących, w trybie indywidualnym - możliwości dokonania, już na etapie składania mu wypowiedzenia, oceny tegoż pod kątem prawidłowości zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w tym postępowaniu i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę.

Przyczyna wypowiedzenia wskazana w skierowanym do H. K. oświadczeniu pracodawcy została sformułowana obszernie, w istocie jednak podawane powodce okoliczności nie stanowiły wyjaśnienia przyczyn zwolnienia jej osoby, a jedynie wyjaśnienie konieczności redukcji etatu Etat taki zajmowała nie tylko H. K. ale i trzy inne osoby, co wymagało podania, dlatego to powódkę wybrano.

Analiza zebranego materiału dowodowego doprowadziła do uznania, iż wszystkie te osoby miały w zasadzie tożsame zakresy obowiązków. Ich obowiązkiem była bowiem obsługa księgowo – kadrowa przypisanych im oddziałów, co oznaczało wsparcie merytoryczne tychże oraz prowadzenie dokumentacji pracowników. Do działu należały też czynności dodatkowe, które były przypisane poszczególnym pracownikom, jednak stanowiły one tylko nieznaczną część ich obowiązków i w istocie nie wymagały dodatkowych kompetencji. Inaczej było jedynie w przypadku E. J. (2), na której spoczywało najwięcej z tych dodatkowych zadań, w tym rozliczanie czasu pracy kierowców, którym pozostałe pracownice działu nawet okresowo się nie zajmowały i które nie było ujęte w zakresie obowiązków powódki. Ewentualnie zatem co do niej można byłoby powoływać się na brak tożsamości zadań pomimo pozornie identycznego stanowiska z powódką. Nie sposób jednak takiej argumentacji skutecznie podnosić co do M. M. i A. M. (2). Zakres dodatkowych zadań wymienionych był bowiem nieznacznym, a kompetencje do wykonywania tych zadań miała każda z pracownic działu. Przydzielenie wskazanych dodatkowych czynności danej pracownicy zależało, jak wynikało z zeznań świadków od kierownik działu i podlegało w czasie zmianom, a czynności te mieściły się w zakresie obowiązków powódki, nawet jeśli czasowo (wskutek decyzji kierownik działu) nie były przez nią podejmowane.

Pracodawca przed zwolnieniem pracownika działu kadr i plac winien dokonać porównania co najmniej trzech osób przy zastosowaniu adekwatnych kryteriów doboru.

Wydaje się, że w istocie A. M. (1) wytypowała do zwolnienia powódkę jako osobę, której jakość pracy była najgorsza. Wątpliwości wprawdzie budzi, czy dokonała tego w oparciu o przyjęte określone kryteria i realne ocenianie każdej z podwładnych na ich tle czy na podstawie wyrobionego już zdania o sposobie wykonywania obowiązków przez powódkę. Gdyby bowiem w istocie przełożeni określone kryteria związane z pracą badali, nie mieliby powodu, by pominąć je w wypowiedzeniu. Kwestia zastosowanych kryteriów i zasadności doboru powódki do zwolnienia nie wymaga szerszego omawiania, nie ma bowiem wpływu na wynik postępowania. Co wyraźnie bowiem wcześniej odszkodowanie określone w art. 45 § 1 k.p.c. należy się pracownikowi również wówczas, gdy wypowiedzenie było zasadne ale nie było zgodne z prawem. Zastosowanie obiektywnych kryteriów doboru do zwolnienia nie świadczy

o prawidłowości wypowiedzenia, jeśli kryteria te nie zostały wskazane pracownikowi. Tymczasem w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę nie ma o nich mowy.

W niniejszej sprawie pozwany nie wykazał, by z kryteriami tymi zapoznał powódkę w inny sposób, w szczególności w chwili dokonywania wypowiedzenia. Powódka zaprzeczyła, by kryteria doboru do zwolnienia zostały jej w ogóle przedstawione (by wyjaśniono, dlaczego to właśnie ona spośród pracownic działu zostaje zwolniona). Ani A. M. (1) ani B. M., które były obecne przy wręczaniu wypowiedzenia nie podały, by powódce takie kryteria podano, by w jakikolwiek sposób przybliżono jej, czym (poza sytuacja ekonomiczną spółki) kierował się pracodawca decydując o zwolnieniu jej osoby. Inaczej zeznał jedynie słuchany za pozwaną P. Ś., jednakże jego twierdzenia jako odosobnione i pozostające w sprzeczności z twierdzeniami H. K. trudno uznać za wystarczające. Podkreślenia wymaga, iż to do pracodawcy należy wykazanie w procesie zainicjowanym odwołaniem pracownika od wypowiedzenia, że wypowiedzenie takie było prawidłowe i uzasadnione. Tymczasem pozwana innych dowodów na okoliczność poinformowania powódki przez P. Ś., iż jest „najslabszym ogniwnem zespołu kadrowo-księgowego” nie naprowadziła. Nawet jednak, gdyby w istocie takie zdanie w kierunku powódki padło, to trudno byłoby je uznać za skonkretyzowanie przyczyny zakończenia stosunku pracy (wytypowania do zwolnienia). Z twierdzenia tego wynika jedynie, iż doszło do porównania pracowników na niwie zawodowej (a nie stosowania innych pozazawodowych kryteriów jak np. sytuacja rodzinna), ale nie wiadomo, w jakim zakresie (czy co do wiedzy, tempa pracy, ilości popełnianych błędów, relacji międzyludzkich w grupie pracowniczej, wszystkich tych okoliczności czy niektórych z nich).

Bez znaczenia pozostaje okoliczność ewentualnych uwag co do pracy powódki w przeszłości. Inaczej byłoby, gdyby pracodawca odwołał się do nich w wypowiedzeniu, co nie miało miejsca. Pracownik nie ma domyślać się, które z przeszłych zdarzeń doprowadziły do jego zwolnienia, a powinno być mu to wskazane.

Wszystko powyższe oznacza, iż wskazana w oświadczeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę była zbyt ogólna, a tym samym doszło do naruszenia normy art. 30 § 4 k.p.

To nakazywało uwzględnić powództwo co do zasady. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie mniej niż zakres wypowiedzenia, który w przypadku powódki był trzymiesięczny. Świadczenie odszkodowawcze zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w kodeksie pracy /Dz.U.1996.62.289 z późn. zm./ podlega wyliczeniu według zasad obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop, a zatem w pewnym uproszczeniu odpowiada ono sumie aktualnych składników stałych i średniej składników zmiennych z 3 miesięcy. Wskazywana przez pracodawcę tak wyliczona kwota wynagrodzenia nie była kwestionowana, a jej trzykrotność odpowiada kwocie żądanej pozwem.

Nakazywało to zasądzenie wskazanej kwoty. Na uwzględnienie nieomal w całości zasługiwało też żądanie odsetek. Podlegało ono oddaleniu jedynie za dzień doręczenia pozwu, bowiem w tym dniu pozwana nie pozostawała jeszcze w opóźnieniu. W przypadku odszkodowania, którego dochodzenie zależy od woli pracownika, opóźnienie po stronie pracodawcy powstaje z dniem następnym po dniu wezwania do zapłaty, w tym wypadku po dniu doręczenia pozwu odpowiadającego takiemu wezwaniu. Stąd na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. odsetki zasądzono od dnia 7 sierpnia 23 lipca 2019r.

Orzeczenie o kosztach procesu wydane zostało w oparciu o art. 98 § 1 i 3 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, w tym wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika. Zasądzona na rzecz powódki kwota odpowiada minimalnej stawce wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika określonej w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U.2018.265).

Podstawę rozstrzygnięcia zawartego w punkcie IV 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.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na zgromadzonych dokumentach i zeznaniach wszystkich przesłuchanych w sprawie osób odmawiając jedynie częściowo, co było już omówione, wiary twierdzeniom P. Ś. (co do przebiegu rozmowy związanej z wręczeniem wypowiedzenia). Zeznania świadków i stron w zakresie, w jakim stanowiły podstawę dokonywania ustaleń faktycznych, były spójne i zbieżne, rzetelność i autentyczność dokumentów nie były kwestionowane.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)