

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Barbara Ryba, Barbara Laprus - Marcuta

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 grudnia 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) J. M. w Ś.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) J. M. w Ś. na rzecz powódki M. K. kwotę 15 000 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 08.08.2019 roku do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5000 zł;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami w razie opóźnienia w płatności liczonymi od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty ;

IV. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w (...)kwotę 750 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka M. K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego J. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) kwoty 15.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu (tj. dnia 8 sierpnia 2019 roku) do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2016 roku zawartej na czas nieokreślony. W uzasadnieniu pozwu powódka przytoczyła okoliczności faktyczne związane z zatrudnieniem jej w latach 2014-2015 oraz 2016-2019 i wskazała, że pracę w okresie całego zatrudnienia wykonywała z ogromnym zaangażowaniem, także w godzinach nadliczbowych i w weekendy, a jej zaangażowanie w pracę, sumiennosc, a także samodzielność i uczciwość skutkowały zawarciem, na skutek jej wniosku, umowy na czas nieokreślony. W dalszej części uzasadnienia powódka podniosła, iż nigdy nie sprawowała funkcji kierowniczej i wskazała przemawiające za tym argumenty, w tym utworzenie u strony pozwanej z dniem 1 lutego 2018r. nowego stanowiska - dyrektora personalnego. Powódka nie zgodziła się ze wskazaną przyczyną rozwiązania umowy o pracę jako nieprawdziwą i nierzeczywistą przedstawiając w tym zakresie stanowisko faktyczne i prawne.

Pozwany J. M. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, iż wbrew twierdzeniom powódki została ona zatrudniona na stanowisku

kierowniczym, o czym świadczy wyraźnie treść zawartej w dniu 1 grudnia 2016 roku umowy o pracę. W jego ocenie powódka pozostawała bierna i nie wykazywała żadnej inicjatywy w celu prawidłowej organizacji pracy podległego jej zespołu. Błędy w organizacji pracy powódki zostały ustalone w wyniku audytu przeprowadzonego przez dyrektora personalnego firmy, powódka nie wykonywała poleceń przełożonego i wprowadzała negatywną atmosferę w pracy. Pozwany wskazał również, iż bezpośrednio w związku z wręczeniem wypowiedzenia powódka skasowała ze służbowego komputera setki plików zawierających istotne dane i niezbędne informacje do prawidłowej dalszej kontynuacji D. (...).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

W dniu 6 października 2014 roku powódka została zatrudniona przez pozwanego na umowę o pracę na okres próbny od dnia 6 października 2014 roku do 5 stycznia 2015 roku na stanowisku do spraw rozliczeń z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Umowa ta uległa rozwiązaniu w dniu 5 stycznia 2015 roku z upływem okresu, na jaki została zawarta.

Dowód:

- umowa o pracę z dnia 6 października 2014 r. – k. 17,
- świadectwo pracy z dnia 5 stycznia 2015 r. – k. 18,
- akta osobowe powódki w załączeniu,
- przesłuchanie powódki M. K. – k. 248v-250.

W dniu 5 stycznia 2015 roku powódka zawarła z (...) Sp. z o.o. umowę o pracę na czas określony od dnia 6 stycznia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku na stanowisku specjalista do spraw kadr i płac na pełen etat.

Dowód:

- umowa o pracę z dnia 5 stycznia 2015 r. – k. 176,
- przesłuchanie powódki M. K. – k. 248v-250.

W dniu 1 grudnia 2016 roku powódka zawarła z (...) sp. z o.o. porozumienie zmieniające umowy o pracę z dnia 5 stycznia 2015 roku, w którym ustalono, iż powódka będzie zajmować stanowisko kierownika działu kadr i prac, a nadto zwiększeniu uległo jej wynagrodzenie.

Dowód:

- porozumienie zmieniające z dnia 1 lutego 2016 r. – k. 177,
- akta osobowe w załączeniu,
- przesłuchanie powódki M. K. – k. 248v-250.

W dniu 1 grudnia 2016 roku powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2018 roku na stanowisku kierownik działu kadr i płac na 2/5 etatu.

Dowód:

- świadectwo pracy z dnia 5 września 2019 r. – k. 132-133.

Do zadań powódki należała obsługa procesów kadrowo-płacowych w dwóch powiązanych ze sobą przedsiębiorstwach: M. Usługi – (...) i (...) Sp. z o.o., w tym zakładanie i prowadzenie akt osobowych, monitorowanie badań okresowych

pracowników, wysyłanie raportów do ZUSu, sporządzanie umów o pracę, umów cywilnoprawnych, świadectw pracy, wszelkich zaświadczeń dla pracowników, list płac, rozliczanie zleceń, sporządzanie sprawozdań, obliczanie zaliczki na podatek dochodowy, sporządzanie deklaracji do PFRONu, składanie wniosków o dofinansowanie do PFRONu, korespondencja z podmiotami zewnętrznymi np. komornikami, sporządzanie wskaźnika osób niepełnosprawnych, udział w kontrolach ZUS, US, NIK, przygotowywanie miesięcznych raportów. Stanowisko kierownika działu kadr i płac zajmowała również siostra powódki – A. K., do której obowiązków należała obsługa kadrowo-płacowa przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. Od października 2018 roku A. K. objęła stanowisko zastępcy głównego księgowego.

Dowód:

- porozumienie zmieniające z dnia 3 października 2018 r. – k. 206,
- zeznania A. K. – k. 215v-217,
- zeznania E. D. – k. 221v-222,
- zeznania M. T. – k. 248-248v,
- zeznania M. M. (1) – k. 247-248,
- przesłuchanie powódki M. K. – k. 248v-250.

Pozwany pracodawca ustalił w ramach zakresu obowiązków pracowniczych, iż do zadań powódki będą należały:

- sporządzanie list wynagrodzeń pracowników oraz przelewów z wynagrodzeń i potrąceń dla podmiotu (...) Sp. z o.o. oraz M. Usługi,
- prowadzenie rozliczenia ZUS i US (w tym rozliczenie zaliczek na podatek dochodowy) w części wynagrodzeń pracowniczych dla podmiotu (...) Sp. z o.o. oraz M. Usługi,
- prowadzenie ewidencję kadrową, w tym: akta osobowe pracowników oraz wszelką dokumentację związaną z realizacją stosunku pracy i obsługi umów cywilnoprawnych dla podmiotu (...) Sp. z o.o. oraz M. Usługi,
- sporządzenie rozliczenia dofinansowań i refundacji wynagrodzeń osób niepełnosprawnych dla podmiotu (...) Sp. z o.o. oraz M. Usługi,
- przygotowywanie danych do sprawozdań finansowych oraz statystycznych GUS dla podmiotu (...) Sp. z o.o. oraz M. Usługi,
- prowadzenie ewidencji wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych zgodnie z wymogami PFRON i innych organów kontrolujących zakłady pracy chronionej dla podmiotu (...) Sp. z o.o. oraz M. Usługi,
- nadzorowanie pracy D. (...),
- wykonywanie pozostałych czynności zleconych przez Dyrektora Personalnego i Zarząd.

Dokument zawierający wskazany zakres obowiązków pracowniczych powódki nie został przez nią podpisany.

Dowód:

- zakres obowiązków pracownika – k. 89-91.

W D. (...) oprócz powódki i A. K. zostały zatrudnione: E. D. na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac, D. R. (1) na stanowisku referenta ds. kadr, M. T. na stanowisku pracownik administracji ds. rozliczeń i specjalisty ds. BHP oraz

K. D. na stanowisku referent ds. kadr. Powódka nie miała wpływu na proces rekrutacji pracowników, których nabór przeprowadziła dyrektor personalny A. P., zatrudniona w firmie od lutego 2018 roku.

Dowód:

- zakres obowiązków pracowników – k. 87-88, 92-93v, 165-172, 200-205v,
- zeznania A. K. – k. 215v-217,
- zeznania K. D. – k. 217v-218,
- zeznania E. D. – k. 221v-222,
- zeznania D. R. (1) – k. 222-222v,
- przesłuchanie powódki M. K. – k. 248v-250.

Pomimo zajmowania stanowiska kierownika D. (...) powódka nie miała żadnego podwładnego jej personelu. Powódka nie uczestniczyła w żadnych procesach rekrutacyjnych, nie miała wpływu na dobór pracowników pracujących w D. (...), nie tworzyła zakresów obowiązków pracowniczych, nie wydawała pracownikom poleceń, nie decydowała o urlopach pracowniczych i szkoleniach, nie decydowała o wysokości wynagrodzeń pracowników D. (...), nie brała udziału w ustalaniu podwyżek dla pracowników. Powódka nie otrzymywała dodatku funkcyjnego związanego z wykonywaniem pracy kierownika. Powódka nie brała udziału w zebraniach kierownictwa. Przełożonym powódki była A. P., która wyrażała zgodę na udzielanie urlopów pracownikom D. (...), decydowała o ich wynagrodzeniu, godzinach nadliczbowych, premiach, szkoleniach, wydawała pracownikom polecenia i uczestniczyła w zebraniach kierowniczych.

Dowód:

- zeznania A. K. – k. 215v-217,
- zeznania K. G. – k. 217-217v,
- zeznania K. D. – k. 217v-218,
- zeznania N. S. – k. 218-218v,
- zeznania M. M. (2) – k. 218v-219v,
- zeznania A. P. – k. 219v-221v,
- zeznania E. D. – k. 221v-222,
- zeznania D. R. (1) – k. 222-222v,
- zeznania M. M. (1) – k. 247-248,
- zeznania M. T. – k. 248-248v,
- przesłuchanie powódki M. K. – k. 248v-250,
- wiadomości mailowe – k. 139-141, 187-188, 227-237,
- wnioski urlopowe – k. 142.

W czasie trwania stosunku pracy powódka nie była karana karami porządkowymi, nie przeprowadzano z nią rozmowy ostrzegawczej czy dyscyplinującej. Powódka wykazywała się pracowitością, obowiązkowością oraz zaangażowaniem w pracę. Sumiennie wykonywała powierzone jej obowiązki. Powódka nie była osobą konfliktową, chętnie pomagała pozostałym współpracownikom, udzielała im porad z zakresu obsługi kadrowo-płacowej, dzieliła się opracowanymi przez siebie wzorami dokumentów. Powódka pozostawała w stałym kontakcie z informatykiem, dążąc do wyeliminowania błędów w systemie kadrowo-płacowym. Pojawiające się błędy w systemie informatycznym generowały dodatkową pracę powódki. Niejednokrotnie powódka zostawała w pracy po godzinach wynikających z wymiaru czasu pracy, aby sumiennie zrealizować powierzone jej zadania, pracowała również w soboty.

Dowód:

- zeznania A. K. – k. 215v-217,
- zeznania K. G. – k. 217-217v,
- zeznania K. D. – k. 217v-218,
- zeznania N. S. – k. 218-218v,
- zeznania M. M. (1) – k. 247-248,
- zeznania M. T. – k. 248-248v,
- przesłuchanie powódki M. K. – k. 248v-250,
- wiadomości mailowe z załącznikami – k. 31-50, 54-65, 151-164, 186, 211.

W dniu 23 stycznia 2019 roku powódka zwróciła się z pismem do pozwanego z prośbą o zatrudnienie jej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 1 lutego 2019 roku powódka zawarła wraz z pozwanym porozumienie zmieniające w dniu 1 lutego 2019 roku, ustalając, iż od dnia 1 lutego 2019 roku umowa o pracę zostaje zawarta na czas nieokreślony.

Dowód:

- pismo powódki z dnia 23 stycznia 2019 r. – k. 19,
- porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 1 lutego 2019 r. – k. 21,
- akta osobowe w załączeniu.

W dniu 19 lipca 2019 roku pozwany wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę zawartej w dniu 1 grudnia 2016 roku, określając okres wypowiedzenia na 1 miesiąc. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał:

- utratę zaufania wobec pracownika pełniącego funkcję kierowniczą spowodowaną m.in. brakiem nadzoru nad podległymi pracownikami, brakiem zaangażowania w organizację pracy własnego zespołu, powodujących zagrożenie niewłaściwego działania podległej komórki organizacyjnej, kontestowanie wydawanych poleceń przełożonego znacząco utrudniające organizację pracy oraz uniemożliwienie optymalnego wykorzystania zasobów organizacji przez brak płynnego transferu wiedzy, brak zainteresowania i dbałości o podnoszenie kompetencji podległego zespołu, niepoprawne stosunki i wprowadzenie nieprzyjemnej atmosfery pracy w gronie podległych pracowników, trudności z nawiązaniem poprawnych relacji ze współpracownikami i przełożonym,
- konieczność dokonania zmian organizacyjnych i redukcji stanowisk menadżerskich spowodowana okolicznościami ekonomicznymi i biznesowymi, skutkująca w najbliższym czasie likwidacją przynajmniej jednego stanowiska menadżerskiego.

Dowód:

- wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 19 lipca 2019 r. – k. 20,
- akta osobowe powódki w załączeniu.

W piśmie z dnia 20 sierpnia 2019 r. pozwany zarzucił powódce, iż w okresie po wręczeniu jej wypowiedzenia powódka usunęła z systemu informatycznego pliki istotne i niezbędne dla pracodawcy związane z należytym i prawidłowym rozliczeniem należności PFRON, sporządzeniem niezbędnych sprawozdań i informacji z działalności spółek. W odpowiedzi na wezwanie z dnia 21 sierpnia 2019 roku powódka wskazała, że kierowane wobec niej zarzuty nie podlegają prawdzie, a wezwanie jest bezpodstawne.

Dowód:

- wezwanie z dnia 20 sierpnia 2019 r. – k. 134-134v,
- odpowiedź na wezwanie z dnia 21 sierpnia 2019 r. z potwierdzeniem doręczenia – k. 135-137,
- zeznania M. M. (2) – k. 218v-219v.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.000 zł

Dowód:

- zaświadczenie z dnia 2 września 2019 r. – k. 86

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z przedłożonych przez strony dokumentów prywatnych, których prawdziwość i rzetelność nie budziła wątpliwości Sądu i nie była kwestionowana przez strony.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków A. K., K. G., K. D., N. S., M. M. (1) i M. T.. Zeznania te są spójne, korespondują ze sobą, tworząc jedną logiczną całość. Z zeznań świadków jednoznacznie wynika, iż powódka nie pełniła w firmie funkcji kierowniczych, a ze swoich obowiązków pracowniczych wywiązywała się sumiennie. Oceniając wiarygodność świadka A. K. Sąd miał na uwadze, iż świadek jest siostrą powódki i jest skonfliktowana z pozwanym, bowiem również otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Niemniej jednak jej zeznania znalazły potwierdzenie w zeznaniach K. G., K. D., N. S., M. M. (1) i M. T., które nie są zaangażowane w konflikt stron, obecnie nie pozostają w stosunku pracy z pozwanym i nie są osobiście związane z powódką, a przez to nie posiadają interesu w składaniu depozycji korzystnych dla którejkolwiek ze stron.

Zeznania A. P. w zakresie, w jakim świadek zwracała uwagę na brak wykonywania przez powódkę powierzonych jej kierowniczych, należy uznać za niewiarygodne. Zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że wszyscy pracownicy D. (...) zajmowali się obsługą kadrowo-płacową firmy, mieli zbliżone obowiązki pracownicze, których podział wynikał w znacznej mierze z koniecznością obsługi trzech powiązanych ze sobą podmiotów gospodarczych, zaś powódka nie miała możliwości wydawania poleceń innym pracownikom, wykonując samodzielnie powierzone jej zadania. Należy zauważyć, iż powódce powierzono stanowisko kierownika D. Kadr i Prac już w dniu 1 grudnia 2016 roku. Natomiast jak wynika z twierdzeń pozwanego (k. 72) pierwszy z pracowników D. (...), którzy mieli rzekomo podlegać powódce, został zatrudniony w firmie dopiero w lutym 2018 roku. Powyższe ustalenia pozwalają zatem stwierdzić, iż przez okres ponad roku powódka obejmowała formalnie stanowisko kierownicze, choć w komórce organizacyjnej nie byli zatrudnieni inni pracownicy, jakimi miała ona zarządzać. Co więcej świadek M. M. (2) przyznał, iż stanowisko kierownicze nie wiązało się z posiadaniem podległych pracowników (k. 219). Jednocześnie z materiału dowodowego nie wynika, by z chwilą zatrudnienia nowych pracowników zakres obowiązków powódki, ustalony w porozumieniu zmieniającym z dnia 1 grudnia 2016 roku, uległ zmianie. Świadek A. P. przyznała, iż powódka nie brała udziału w procesie rekrutacyjnym nowych pracowników. Nadto z materiału dowodowego wynika, iż powódka nie miała wpływu na wynagrodzenia pracowników, urlopy pracownicze i szkolenie, zaś decyzje w tym zakresie były podejmowane przez

dyrektora personalnego. W świetle powyższego twierdzenia świadka, jakoby w zakres obowiązków pracowniczych powódki wchodził obowiązek nadzorowania pracowników D. (...) i organizacji zespołu, należy uznać za gołosłowne. Z jednej strony świadek wymagała od powódki wykonywania dodatkowych zadań, które nie wchodziły wyraźnie w zakres jej obowiązków pracowniczych, a miały jedynie wynikać z zajmowania stanowiska kierownika działu kadr i płac, co – jak już wskazano – nie zawsze wiązało się w firmie z obowiązkami o charakterze typowo zarządczym. Z drugiej strony świadek sama wykonywała w D. (...) funkcje kierownicze i zajmowała się sprawami pracowniczymi, w tym wyrażała zgodę na udzielanie urlopów, decydowała o wynagrodzeniu pracowników, godzinach nadliczbowych, premiach, szkoleniach, wydawała pracownikom polecenia i uczestniczyła w zebraniach kierowniczych. Powyższe postępowanie świadka utwierdza w przekonaniu, iż powódka nie odpowiadała za nadzór i organizację pracy we wskazanej komórce organizacyjnej, a zadania w tym zakresie zostały powierzone dyrektorowi personalnemu.

Za wiarygodne jedynie częściowo Sąd uznał zeznania M. M. (2). Świadek jako prezes zarządu spółki zatrudniającej powódkę był osobiście zainteresowany wynikiem niniejszego postępowania. Świadek przyznał, iż powódka nie brała udziału w procesach rekrutacyjnych pracowników, nie była karana karami porządkowymi, pracowała w godzinach nadliczbowych, a ze współpracą z powódką był początkowo zadowolony. W tym zakresie jego zeznania korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. Natomiast przekazane przez niego informacje dotyczące rzekomej negatywnej atmosfery w miejscu pracy powódki świadek uzyskał od dyrektora personalnego i nie stanowiły one jego bezpośrednich spostrzeżeń. W toku składania zeznań świadek podnosił, iż po otrzymaniu wypowiedzenia powódka skasowała z systemu szereg plików z danymi dotyczącymi przedsiębiorstwa. Należy jednak stwierdzić, iż wskazane zarzuty nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Co więcej nie ma wątpliwości, iż rzekome zachowanie powódki pozostaje bez znaczenia dla oceny skuteczności i zasadności wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, skoro miało mieć miejsce – jak twierdził świadek – już po złożeniu oświadczenia przez pracodawcę, który nie zdecydował się ostatecznie na rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia.

Sąd dał wiarę częściowo zeznaniom E. D. w zakresie, w jakim świadek przyznała, iż powódka nie brała udziału w jej procesie rekrutacyjnym i nie decydowała o zakresie zadań pracowniczych świadka. Z zeznań jej wynika również, iż wnioski urlopowe były ostatecznie akceptowane przez dyrektora personalnego. W tym zakresie jej zeznania korespondują z pozostałym materiałem dowodowym, uznanym przez Sąd za wiarygodny. Sąd zważył, iż świadek wskazywała, że współpraca z powódką była momentami ciężka, świadek „czuła się jak intruz”, a swoje uwagi dotyczące zachowania powódki zgłaszała dyrektorowi personalnemu. Należy jednak wskazać, iż zeznania świadka w zakresie negatywnej atmosfery w miejscu pracy nie są precyzyjne, zaś świadek przyznała, iż nie podejmowała inicjatywy w celu rozwiązania zaistniałego problemu (k. 222).

Za częściowo wiarygodne Sąd uznał zeznania D. R. (1), w których świadek przyznała, iż powódka nie miała wpływu na jej zatrudnienie, a kwestie dotyczące dni wolnych od pracy ustalała bezpośrednio z dyrektorem personalnym. Okoliczności te nie były kwestionowane przez żadnego ze świadków. Sąd wziął pod uwagę, iż świadek wskazywała, że w okresie zatrudnienia otrzymała jedno polecenie od powódki, niemniej jednak trudno uznać, by skierowanie do świadka na przestrzeni kilku miesięcy jednej prośby o wysłanie zaświadczenia do ZUS wraz z deklaracjami PIT miało przesądzać o podległości pracowniczej świadka wobec powódki.

Na marginesie jedynie należy wskazać, iż przy ocenie zeznań E. D. i D. R. (1) Sąd miał na uwadze, iż świadkowie nadal pozostają zatrudnione u pozwanego, zaś lojalność wobec pracodawcy wpływa niewątpliwie na obiektywizm dokonywanych przez nich spostrzeżeń.

W ocenie Sądu zeznania powódki zasługują na wiarę, bowiem są szczegółowe, logiczne i spójne, a nadto znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w szczególności są zgodne z zeznaniami świadków A. K., K. G., K. D., N. S., M. M. (1) i M. T..

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd zważył.

Powództwo podlegało uwzględnieniu wobec rozwiązania umowy o pracę w sposób niezgodny z prawem, a mianowicie wobec naruszenia art. 30 § 4 k.p. oraz dodatkowo nieudowodnienia prawdziwości przyczyn, które miały doprowadzić do utraty zaufania do powódki.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem jest przysługującym każdej ze stron uprawnieniem i stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/00, LEX nr 55358; wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, LEX nr 33895). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcy.

W postępowaniu sądowym badanie przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojaki charakter: sąd poddaje ją analizie w aspekcie zgodności czynności pracodawcy z prawem i w aspekcie jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

W płaszczyźnie zgodności z prawem Sąd bada, czy wypowiedzenie odpowiadało wymogom formalnym, w tym w szczególności czy spełniało przesłanki z art. 30 § 4 k.p.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. W świetle utrwalonych poglądów orzecznictwa i doktryny nie budzi wątpliwości, że niepodanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia lub podanie jej w sposób ogólnikowy i niekonkretny stanowi formalną wadę wypowiedzenia, powodującą jego sprzeczność z prawem i w takim przypadku nie ma potrzeby badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 315/11, LEX nr 1164441). Wskazać należy, iż w świetle powołanego przepisu dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (por. wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, LEX nr 247785). Ponadto pracodawca nie może też powoływać w postępowaniu sądowym nowych, wcześniej w ogóle niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kwestionowanego wypowiedzenia. W wyroku z dnia 2 października 2002 r. (I PKN 586/01, LEX nr 577447) Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, iż obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest rozumiany w orzecznictwie jako powinność podania przyczyny skonkretyzowanej, nie ograniczającej się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych zwrotów (tak w szczególności uzasadnienie tezy III uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1978 z. 8 poz. 127). Niewskazanie konkretnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy lub podanie jej w sposób niezrozumiały albo mało konkretny stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów. Pracownik musi bowiem wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu

pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (zob. wyroki SN: z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99; z 21 marca 2001 r., I PKN 311/00).

W niniejszej sprawie jako pierwszą przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwany pracodawca wskazał utratę zaufania wobec pracownika pełniącego funkcję kierowniczą. Co prawda pozwany podjął próbę skonkretyzowania wskazanej przyczyny wypowiedzenia poprzez odwołanie się do rzekomych przejawów nagannego zachowania powódki. Niemniej jednak należy stwierdzić, iż podane przez pozwanego powody utraty przez niego zaufania wobec powódki są stwierdzeniami o charakterze ogólnym i generalnym. W treści wypowiedzenia pozwany nie wskazał, jakie konkretnie zachowania powoda pracodawca uznał za niewłaściwe i dlaczego spowodowały one utratę zaufania. W ocenie Sądu podanie przyczyny enigmatycznych bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę podjętej decyzji, należy uznać za niedopuszczalne. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Użyte przez pozwanego sformułowania nie pozwalają stwierdzić, by powódka mogła wiedzieć i zrozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę. Dopiero w odpowiedzi na pozew i w trakcie postępowania sądowego pozwany sprecyzował i skonkretyzował zarzuty do powódki i przyczyny, przez które miał utracić zaufanie do swojego pracownika. Niemniej jednak Sąd dokonując oceny zasadności rozwiązania umowy i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać już po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli. Oznacza to, że przyczyny podane w oświadczeniu o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę określają granice jego sądowej kontroli, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne okoliczności, nawet jeśli również mogłyby one uzasadniać tryb zwolnienia z pracy. W niniejszej sprawie jednocześnie brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, iż powódka została faktycznie zapoznana z rzeczywistymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy w inny sposób, w szczególności ustnie, jak również aby pozwany podawał jej bliższe uzasadnienie co do przyczyn wskazanych w samym pisemnym oświadczeniu.

Jako drugą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał na konieczność dokonania zmian organizacyjnych i redukcji stanowisk menadżerskich spowodowana okolicznościami ekonomicznymi i biznesowymi, skutkująca w najbliższym czasie likwidacją przynajmniej jednego stanowiska menadżerskiego. Bez wątplenia likwidacja stanowiska pracy rozumiana jako zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy, polegająca na likwidacji jedyne lub wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju i powodująca konieczność zwolnienia wszystkich pracowników zatrudnionych na tym stanowisku lub stanowiskach może być uznana za wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r. I PK 40/18, LEX nr 2692181). W orzecnictwie wielokrotnie wskazywano, iż likwidacja jedyne w swoim rodzaju stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., I PK 100/15, LEX nr 2019497). Natomiast potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Wówczas pracodawca ma obowiązek wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Jeżeli bowiem likwidacja dotyczy tylko jednego albo części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to tak określona przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska) tłumaczy konieczność zwolnienia pracownika, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, pozostawiając w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Ze względu na niemożność oceny przez sąd pracy zasadności działań organizacyjnych podejmowanych przez pracodawcę, ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z przyczyny likwidacji stanowiska pracy w stosunku do jednej z osób zajmujących analogiczne stanowiska w strukturze organizacyjnej pracodawcy polega wyłącznie na kontroli kryteriów

doboru pracownika do zwolnienia. Stąd waga tych kryteriów doboru jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1573814, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r., I PK 30/16, LEX nr 2141217).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie pracodawca nie sprostął obowiązkowi wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Skoro likwidacja stanowiska dotyczyła tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, przyczyna wypowiedzenia określona jako „konieczność dokonania zmian organizacyjnych i redukcji stanowisk menadżerskich spowodowana okolicznościami ekonomicznymi i biznesowymi, skutkująca w najbliższym czasie likwidacją przynajmniej jednego stanowiska menadżerskiego” tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z powódką, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Wbrew twierdzeniom pozwanego należy stwierdzić, że powódka nie zajmowała stanowiska kierowniczego, związanego wyłączenie z obowiązkami o charakterze zarządczym, zaś wykonywała obowiązki dotyczące obsługi kadrowo-płacowej, powierzone również innym pracownikom D. (...), a w konsekwencji była wybrana do zwolnienia spośród większej liczby pracowników wykonujących analogiczne zadania. Pracodawca miał zatem obowiązek wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru powódki do zwolnienia, skoro dokonał w tym zakresie stosowanego wyboru spośród kilku pracowników.

W świetle powyższego wynika jednoznacznie, iż oświadczenie pracodawcy było niezgodne z prawem i odebrało pracownikowi możliwość obrony merytorycznej przed sądem. Uchybienia formalne przesądziły zatem o uwzględnieniu powództwa w trybie powołanego na wstępie rozważań artykułu, nawet bez konieczności badania zasadności przyczyn wskazanych dopiero w odpowiedzi na pozew czy zeznaniach pozwanego. Analizując bowiem treść oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę uznano je za niejasne, mało konkretne i niezrozumiałe.

Za zasługujące na uwzględnienie należy również uznać wątpliwości powódki w zakresie ustalonego przez pracodawcę okresu wypowiedzenia. Zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 i 3 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, zaś 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. W uchwale z 15 stycznia 2003 r. (III PZP 20/02, LEX nr 57087) Sąd Najwyższy stwierdził, że przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy. Oznacza to, że wliczeniu podlegają także okresy zatrudnienia przedzielone przerwą. Jak wskazano w motywach tej uchwały, wydłużenie okresu wypowiedzenia w następstwie dłuższego okresu zatrudnienia (nawet jeśli nie było to zatrudnienie nieprzerwane) u danego pracodawcy ma swoje uzasadnienie we wkładzie pracy pracownika na rzecz tego pracodawcy w określonym zakładzie pracy.

W niniejszej sprawie z treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę wynika, iż z uwagi na okres zatrudnienia powódki u pozwanego za właściwy przyjęto miesięczny okres wypowiedzenia. W ocenie Sądu okres zatrudnienia powódki, stanowiący podstawę do ustalenia okresu wypowiedzenia, przekraczał jednak 3 lata. Z dokonanych w toku postępowania ustaleń wynika, iż w dniu 6 października 2014 roku powódka zawarła umowę o pracę z J. M., działającym pod firmą (...), która uległa rozwiązaniu w dniu 5 stycznia 2015 roku. Następnie powódka zawarła w dniu 5 stycznia 2015 roku umowę o pracę z (...) sp. z o.o. na czas określony do dnia 31 stycznia 2018 roku, by w dniu 1 grudnia 2016 roku podpisać kolejną umowę o pracę na czas określony z J. M., działającym pod firmą (...), która następnie w dniu 1 lutego 2019 roku została zmieniona na umowę o pracę na czas nieokreślony. Sąd zważył, iż co prawda powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od dnia 6 października 2014 roku do dnia 5 stycznia 2015 roku i następnie od dnia 1 grudnia 2016 roku aż do czasu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę przez wypowiedzenie z dnia 19 lipca 2019 roku. Niemniej jednak w ocenie Sądu do okresu zatrudnienia powódki w rozumieniu art. 36 § 1 k.p. należy także uwzględnić jej zatrudnienie w (...) sp. z o.o., albowiem zgromadzony materiał dowodowy wyraźnie wskazuje na powiązanie osobowe i funkcjonalne pomiędzy pozwanym a wskazaną spółką, której

wiceprezesem zarządu jest J. M.. Okoliczność, iż w umowie o pracę zmieniała się nazwa pracodawcy nie może wywoływać negatywnych skutków dla pracownika, skoro zmiana ta nie wpływała zasadniczo na zakres zadań powódki, czas i miejsce wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych. Powyższe pozwala stwierdzić, iż powódka była w istocie zatrudniana przez tego samego pracodawcę, a takie postępowanie pozwanego – tj. zatrudnianie pracowników przez formalnie różne, a w istocie tożsame podmioty – świadczy o próbie obejścia przepisów prawa mających chronić osobę zatrudnioną na czas nieokreślony. Jednocześnie należy wskazać, iż podanie w wypowiedzeniu błędnego okresu wypowiedzenia nie miało wpływu na ocenę skuteczności wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia nie miał również decydującego znaczenia przy ustalaniu wysokości odszkodowania należnego powódce, albowiem zgodnie z treścią art. 47 (1) k.p. Sąd był uprawniony do przyznania powódce odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, niezależnie od obowiązującego ją okresu wypowiedzenia.

Poza badaniem wypowiedzenia pod kątem jego zgodności z prawem w toku postępowania Sąd bada także, czy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i była prawdziwa. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, utrata zaufania do pracownika powodująca niemożność jego dalszego zatrudniania może zostać uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie jego obowiązków pracowniczych, a także wówczas, gdy wprowadzić pracownikowi winy przypisać nie można, ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne. Obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych danej sprawy. Dla oceny zasadności wypowiedzenia ma bowiem znaczenie, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie oraz czy dawały podstawę do uznania naganności zachowania pracownika i w konsekwencji uzasadniały utratę zaufania pracodawcy do pracownika (por. wyrok SN z 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, LEX nr 475645).

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe w sposób jednoznaczny wykazało, że podane powódce przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były nieprawdziwe. W pierwszej kolejności należy wskazać, iż wbrew twierdzeniom pozwanego powódka nie zajmowała w istocie stanowiska kierowniczego. Co prawda w treści umowy o pracę wskazano, iż powódka zajmuje stanowisko kierownika D. (...). W ocenie Sądu przy ocenie zakresu obowiązków pracownika sprawującego funkcje kierownicze, należy jednak brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizował i nadzorował pracę innych członków zespołu, czy ustalał ich czas pracy, udzielał im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników. W niniejszej sprawie Sąd ustalił, iż powódka nie miała żadnych osób podwładnych, samodzielnie prowadziła obsługę kadrowo-płacową, nie delegowała zadań innym pracownikom i nie wydawała im poleceń. Powódka nie uczestniczyła w żadnych procesach rekrutacyjnych, nie miała wpływu na dobór pracowników pracujących w D. (...), nie tworzyła zakresów obowiązków pracowniczych, nie decydowała o urloпах pracowniczych i szkoleniach, nie decydowała o wysokości wynagrodzeń pracowników D. (...), nie brała udziału w ustalaniu podwyżek dla pracowników. Ponadto powódka nie otrzymywała dodatku funkcyjnego związanego z wykonywaniem pracy kierownika i nie brała udziału w zebraniach kierownictwa. Powyższe ustalenia wynikają jednoznacznie z zeznań świadków A. K., K. G., K. D., N. S., M. M. (1) i M. T., jak również przesłuchania samej powódki. Również zeznania świadków M. M. (2), A. P., E. D. i D. R. (2) potwierdzają, że powódka nie brała udziału w procesie rekrutacji pracowników i nie miała wpływu na ich wybór. Co prawda świadkowie E. D. i D. R. (1) podnosiły, że powódka została im przedstawiona jako kierownik działu, jednak wskazywały, iż warunki pracy ustalały z dyrektorem personalnym, do którego w praktyce kierowały się z problemami z zakresu praw i obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu nie ma wątpliwości, iż powódka nie sprawowała funkcji kierowniczych w firmie. W konsekwencji zarzuty pracodawcy przedstawione w wypowiedzeniu umowy o pracę, a odnoszące się do utraty zaufania wobec pracownika pełniącego funkcję kierowniczą, należy uznać za nieprawdziwe, skoro pozwany pracodawca nie wykazał, by funkcje te wchodziły w zakres obowiązków powódki.

Z materiału dowodowego nie wynika również, by powódka wprowadzała w miejscu pracy nieprzyjemną atmosferę i miała trudności z nawiązaniem poprawnych relacji ze współpracownikami. W czasie trwania stosunku pracy powódka nie była karana karami porządkowymi, nie przeprowadzano z nią rozmowy ostrzegawczej czy dyscyplinującej. Z

zeznań świadków A. K., K. G., K. D., N. S., M. M. (1) i M. T. wynika, iż powódka sumiennie wykonywała powierzone jej obowiązki, nie była osobą konfliktową i chętnie pomagała pozostałym współpracownikom. Co prawda świadek M. M. (2) wskazywał, iż podczas wdrożenia w firmie systemu informatycznego pojawiały się problemy, jednak nie sposób obarczać powódki winą za błędy systemu, które sygnalizowała, co wynika z przedłożonych do akt sprawy wiadomości mailowych. Nie sposób zarzucić powódce braku zaangażowania w swoją pracę, skoro powódka często zostawała w pracy po godzinach wynikających z wymiaru czasu pracy, a także pracowała w soboty. Powódka opracowywała własne wzory dokumentów, które miały na celu usprawnienie jej pracy, a po wprowadzeniu w firmie informatycznego systemu kadrowo-płacowym pozostawała w stałym kontakcie z informatykiem, dążąc do wyeliminowania istniejących błędów.

Konkludując uznać należy, iż w przedmiotowej sprawie ocena sądu dotyczyła oświadczenia niekonkretnego, niezrozumiałego dla pracownika i właściwie nieprawdziwego w zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką narusza powołane przepisy, w związku z czym orzekł o odszkodowaniu w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki, co wynikało z okresu jego zatrudnienia, jak również znalazło oparcie w treści art. 47 (1) k.p., o czym orzekł w punkcie I wyroku. O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265 t.j.), kierując się uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (LEX nr 707475), mającą moc zasady prawnej, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokackie w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.) stanowi stawka minimalna określona w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

Ponadto zastosowano art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 785 z późn. zm.), zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Takim kosztem, od poniesienia którego pracownik był zwolniony, była opłata od pozwu. Wobec przegrania przez pozwanego sprawy w zakresie o odszkodowanie opłatę tę zasądzono od pozwanego w wysokości ustalonej w oparciu o art. 13 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.