

UZASADNIENIE

Powód L. Z. pozwem skierowanym przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w K. odwołał się od złożonego przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia i wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 10.000 zł.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że łączył go z pozwaną stosunek pracy od 2012r. Ostatnio był zatrudniony na stanowisku kierownika punktu obsługi klienta i przez cały okres zatrudnienia nie nałożono na niego żadnej kary porządkowej. Argumentował, że w 2018 i 2019 roku jego praca była nagradzana w konkursach na najlepszego sprzedawcę oraz najlepsze wyniki sprzedaży. L. Z. podniósł, że w jego ocenie oświadczenie pracodawcy jest nieuzasadnione, bowiem nie dopuścił się on zachowań opisanych w jego treści. Podkreślił, że nie było tak, jak wskazywał pracodawca, że nie dba w sposób należyty o ekspozycję i porządek na podległym mu punkcie obsługi klienta, gdyż na bieżąco reklamował i zgłaszał uszkodzone meble, zaś wszystkie oznaczenia, które umieszczał były prawidłowe, bowiem określane przez centralę pozwanej. Powód nie zgodził się z tym, że na jego dziale brakowało należytej organizacji pracy, a jemu samemu brak było zaangażowania i motywacji do pracy. Zaprzeczył także temu, że notorycznie naruszał obowiązujące obostrzenia epidemiczne. W ocenie powoda prawdziwą przyczyną zakończenia z nim stosunku pracy była konieczność dokonania szeregu zmian personalno-kadrowych przez pozwaną z uwagi na sytuację epidemiologiczną.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka akcyjna z siedzibą w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana przyznała, że do 2019 r. przebieg pracy zawodowej powoda był w jej ocenie poprawny. Podkreśliła jednak, że przyczyny, które stanowiły podstawę rozwiązania z powodem umowy o pracę przypadają na okres drugiej połowy 2020 r. i pierwszej 2021 r. Pozwana wskazała, że uchybienia w pracy powoda nie były jednorazowe i mimo wielokrotnych upomnień kierowanych w stosunku do powoda nie nastąpiła poprawa w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków. Dodatkowo pozwana podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło w związku z brakiem zaangażowania powoda do pracy oraz brakiem poprawy jego postawy, nie zaś, jak sugerował to powód, z uwagi na konieczność redukcji etatów powodowaną sytuacją epidemiologiczną.

W toku procesu Sąd skierował strony do mediacji, jednak w wyniku przeprowadzonej mediacji strony nie wypracowały porozumienia.

Na rozprawie w dniu 25 stycznia 2022 r. powód rozszerzył powództwo do kwoty 14.387,85 zł. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa również w tym zakresie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

L. Z. był zatrudniony w (...) spółce akcyjnej z siedzibą w K. od 7 maja 2012 r. Początkowo strony łączyła umowa na okres próbny do 6 sierpnia 2012 r. Następnie, strony związane były następującymi po sobie umowami na czas określony. Od dnia 22 listopada 2018 r. L. Z. został zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku kierownika punktu obsługi klienta w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio za wynagrodzeniem w wysokości 2.900 zł.

Niesporne , nadto dowód: umowa o pracę z dnia 7 maja 2012 r. – k. 17-17v., umowa o pracę z dnia 7 sierpnia 2012 r. – k. 16-16v., umowa o pracę z dnia 1 maja 2016 r. – k. 15-15v., umowa o pracę z dnia 28 kwietnia 2017 r. – k. 14-14v., umowa o pracę z dnia 22 listopada 2018 r. – k. 13-13v. (także w aktach osobowych powoda), aneks z dnia 31 grudnia 2020 r. – w aktach osobowych powoda.

Do podstawowych obowiązków L. Z. jako kierownika punktu obsługi klienta ((...)) należało przede wszystkim zarządzanie pracą podległego mu zespołu, motywowanie pracowników, realizacja założonych planów sprzedaży,

przestrzeganie przepisów oraz procedur obowiązujących w firmie oraz dbałość o majątek pracodawcy. L. Z. zobligowany był między innymi do aktywnego zarządzania sprzedażą, motywowania oraz rozliczania pracy podległych sprzedawców, a także szkolenia nowozatrudnionych pracowników, organizowania pracy dla zespołu pracowników na podległym POKu, pracy zgodnie ze standardem obsługi klienta oraz nadzoru nad stosowaniem standardu obsługi klienta przez podległych pracowników, doskonalenia umiejętności własnych oraz podległego zespołu, w zakresie: sprzedaży, obsługi komputera oraz programów niezbędnych do właściwej obsługi klienta (również poprzez udział w szkoleniach), prawidłowego przygotowania akcji marketingowych, doradztwa klientom salonu, udzielania klientom informacji o promocjach, asortymencie z innych działów oraz usługach wspomagających sprzedaż (transport, montaż, sprzedaż ratalna, ewentualne reklamacje), aktywnego udziału w realizacji polityki promocyjnej i sprzedażowej pozwanej, ścisłej współpracy z dekoratorem, montażystami i konserwatorem celem utrzymywania wysokiego standardu ekspozycji, kontroli zaliczek, wystawiania i naklejania właściwych cenówek, ulotek, oznaczeń, metek z indeksami oraz informacji o promocjach, stałej kontroli stanu ilościowego ulotek reklamowych, wzorników tkanin, kolorystyki i innych materiałów promocyjnych, dbałości o zgodność stanu towarów na ekspozycji ze stanem systemowym wg lokalizacji, stałe kontrolowania jakości mebli na ekspozycji (uszkodzenia mechaniczne, pogorszenie jakości przez producenta), usuwania przy pomocy montażystów / serwisantów drobnych wad mebli oraz zgłaszanie do działu reklamacji i do bezpośredniego przełożonego większych uszkodzeń ekspozycyjnych, dbania o porządek na obsługiwanym stoisku i (...)u (czystość ekspozycyjnych mebli, ciągi komunikacyjne, biurka), właściwego rozmieszczenia plakatów, katalogów i cenników ekspozycji.

Niesporne , nadto dowód: zakres czynności powoda – w aktach osobowych powoda.

Do 2019 r. okres zatrudnienia L. Z. przebiegał bez zastrzeżeń. W 2018 r. oraz 2019 r. L. Z. zajął trzecie miejsce w konkursie na najlepszego sprzedawcę organizowanym przez pozwaną spółkę.

Niesporne , nadto dowód: dyplom w konkursie na najlepszego sprzedawcę z 2018 r. – k. 19, dyplom w konkursie na najlepszego sprzedawcę z 2019 r. – k. 18.

Na około 6 miesięcy przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę w sposobie świadczenia pracy przez L. Z. nastąpił widoczny spadek jakości. Powód przestał z czasem wykonywać swoje obowiązki jako kierownik, a swoją pracę ograniczył do bycia sprzedawcą. L. Z. nie sprawował należytego nadzoru nad zespołem podległych mu pracowników. Nie weryfikował powierzonych im zadań, nie pilnował, aby jego współpracownicy przestrzegali wewnętrznych procedur, w szczególności opisanych w standardach obsługi klienta. Powód nie dbał o właściwy stan podległego mu obszaru sprzedaży. Przełożeni zwracali mu uwagę na błędne cenowanie, brak dbałości o estetykę, brudne meble, brak oznaczeń ratalnych albo nie usunięcie tych oznaczeń, brak weryfikacji zmian cenników. Powyższe uchybienia były wykrywane przez kierowników sprzedaży, którzy podczas obchodów dokumentowali je zdjęciami, a następnie wysyłali do wiadomości wszystkich pracowników, wskazując na zauważone nieprawidłowości. Dodatkowo, co tydzień kierownicy sprzedaży kierując się listą punktów kontrolnych (check-listą) sprawdzali prawidłowość przestrzegania wewnętrznych procedur. Powód otrzymywał informacje, które obszary należy poprawić. Początkowo zachowanie powoda ulegało poprawie, jednak z czasem nawet upomnienia nie niosły za sobą zmian. Uwagi kierowane do powoda odnośnie braku nadzoru nad wykonywaniem poleceń nie przyniosły spodziewanego rezultatu. L. Z. nie wykazywał chęci poprawy.

L. Z. nie przestrzegał obostrzeń epidemiologicznych obowiązujących w zakładzie pracy. Powód nie nosił maseczki bądź nosił ją niewłaściwie, zsuwając ją na brodę. Przełożeni wielokrotnie zwracali powodowi uwagę z tego powodu. L. Z. mimo upomnień nakładał maseczkę w sposób prawidłowy tylko na widok dyrektora salonu lub jego zastępcy.

Dowód : dokumentacja zdjęciowa – k. 134, zeznania świadka J. S. – k. 128-129, zeznania świadka D. G. – k. 129-130.

W latach 2020-2021 r. pozwana spółka nie prowadziła redukcji zatrudnienia. W pierwszym okresie pandemii (...)19 pracownikom pozwanej, w tym także L. Z. od 1 kwietnia do 30 czerwca 2020 r. obniżono wymiar pracy o 20% do 4/5 etatu.

Dowód : informacja o zmianie warunków zatrudnienia – k. 12 (także w aktach osobowych powoda), zeznania świadka J. S. – k. 128-129, zeznania świadka D. G. – k. 129-130.

Oświadczeniem z dnia 30 stycznia 2021 r. pracodawca rozwiązał z L. Z. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2021 r. W jego treści wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w szczególności poprzez:

1. brak należytej dbałości o ekspozycję i porządek na podległym (...)u (Punkcie (...) Klienta) przejawiający się m. in.: niewłaściwymi oznaczeniami marketingowymi i cenowymi na eksponowanych towarach, niewłaściwym rozmieszczaniem plakatów informujący o aktualnych promocjach, występowaniem uszkodzonych i zabrudzonych towarów na ekspozycji.
2. brak należytej organizacji i oceny pracy podległego zespołu pracowników (...)u, przejawiający się tym, iż pomimo rozmów przeprowadzanych z powodem przez dyrektora salonu, w trakcie których zostały mu przedstawione konieczne do poprawy obszary w pracy (...)u, kierowany przez niego Punkt (...) Klienta uzyskał najniższe wyniki operacyjne z pośród wszystkich działów sprzedażowych Salonu.
3. notoryczne naruszanie obowiązującego obostrzenia epidemicznego nakazującego pracownikom mającym bezpośredni kontakt z klientem zasłanianie ust i nosa przy pomocy maseczki lub przyłbicy, pomimo wielokrotnych upomnień ze strony dyrektora salonu.
4. brak należytego zaangażowania i motywacji do pracy, przejawiający się m. in. systematycznie zmniejszającym się zainteresowaniem pracą podległego (...)u jak i jego pracowników, co w przypadku zajmowanego kierowniczego stanowiska, jest zachowaniem nieakceptowalnym.

Pracodawca dodatkowo wskazał, że prezentowana przez powoda postawa spowodowała demotywację podległych mu pracowników, obserwujących codziennie brak motywacji do pracy i chęci rozwoju oraz utratę zaufania do powoda jako osoby zajmującej stanowisko kierownicze.

Niesporne , nadto dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 11 (także w aktach osobowych powoda).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w treści art. 45 § 1 kodeksu pracy okazało się niezasadne. W niniejszej sprawie powód domagał się odszkodowania od pracodawcy wskazując, że podane mu w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny są nieprawdziwe.

Zgodnie z treścią przepisu 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 uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z kolei na mocy art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Na wstępie rozważań należy jednak zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Przyczyna musi być konkretna i rzeczywista, nie musi ona jednak mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem

rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Uzasadniać wypowiedzenie może nawet jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie sumienności pracownika. 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. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Nie tylko poważne uchybienia pracownika mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, ale także liczne, mniej poważne uchybienia, jeżeli są następstwem niedbałości pracownika. W szczególności uzasadnione jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym, który nie wykonując należycie swoich obowiązków, naraża, chociażby nieумыślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, pracodawcę na poważniejsze straty lub szkody, których można uniknąć przy prawidłowym kierownictwie (wyr. SN z 15.12.1976 r., I PRN 125/76, OSPiKA 1977, Nr 11–12, poz. 186).

Wypowiedzenie umowy o pracę powoda – przy tak ujętych podstawach jego oceny, okazało się zgodne z prawem. Wskazywane przez powoda okoliczności, które w jego ocenie miały stanowić prawdziwą przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę, to jest redukcja etatów, nie znalazły odzwierciedlenia w materiale dowodowym.

Dokonując oceny prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę, trzeba mieć na uwadze, że powód zajmował kierownicze stanowisko i uchybienia przypisane powodowi należy oceniać miarą właściwą dla osoby sprawującej funkcję kierowniczą. Każdy pracownik ma obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, niemniej jednak pracodawca powierzając powodowi stanowisko kierownika sklepu miał prawo wymagać staranności szczególnej. Praca na stanowisku kierowniczym wiąże się bowiem nie tylko z większym wynagrodzeniem, ale także co do zasady ze zwiększoną odpowiedzialnością, koniecznością podejmowania decyzji i większą ilością pracy. Z tych też względów pracodawca ma prawo oczekiwać określonego poziomu umiejętności, kompetencji, zaangażowania oraz samodzielności od pracownika. Odmienną miarą trzeba bowiem oceniać pracownika zajmującego stanowisko kierownicze niż pracownika szeregowego. Jednocześnie, od pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych pracodawca nie może wymagać więcej, niż wynika to z treści ich stosunku pracy. Kierownik pozostający w stosunku pracy jest podporządkowany organizacyjnie przez obowiązek osobistego wykonywania pracy w zorganizowanym kolektywie, z zachowaniem uprawnień dyrektywnych przez podmiot nadrzędny w formie wiążących nakazów i zakazów. Kierownictwo w znaczeniu „zarządzania” rozumiane jest jako czynności zmierzające do spowodowania działania innych ludzi zgodnego z celem tego kto nimi kieruje. Narzędzia temu służące to planowanie, organizowanie, przewodzenie i kontrolowanie działalności członków zespołu, stąd zaniedbanie pracownicze kierownika obejmować może jedynie nienależyte kierowanie i brak dostatecznego nadzoru nad wykonywaniem obowiązków należących do podległych pracowników (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 19 kwietnia 2010 r. II PK 306/09, L.). Wypowiedzenie pracy jest uzasadnione, w rozumieniu art. 45 k.p., jeżeli pracownik na stanowisku kierowniczym nie wykonując należycie swoich obowiązków naraża, chociażby nieумыślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, zakład pracy na poważniejsze straty lub szkody, których można uniknąć przy prawidłowym kierownictwie.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że powód, zajmujący stanowisko kierownicze, nie podołał powierzonym mu przez pracodawcę obowiązkom wynikającym z treści stosunku pracy. Powód wielokrotnie, co wynika z zeznań przesłuchanych w charakterze świadków J. S. (bezpośredniego przełożonego powoda) oraz D. G. (zastępcy dyrektora) był upominany przez kierownika sprzedaży i dyrekcję salonu, że nie nadzoruje swojego działu, nie wydaje poleceń swoim pracownikom, nie zarządza podległym mu personelem oraz, że nie nosi maseczki albo nosi ją niewłaściwie. Powodowi zarzucano także nieaktualizowanie cen oraz innych oznaczeń marketingowych, brak oznaczeń ratalnych, brak dbałości o estetykę, brudne meble, co zostało udokumentowane na zdjęciach dołączonych do odpowiedzi na pozew. Powód wskazywał co prawda, że przez ekspozycję przechodzą tłumy ludzi i stąd mogły wynikać niedociągnięcia w obszarze estetyki, jednak starał się je na bieżąco usuwać, wskazując przy tym, że to nie on zajmuje się sprzątnięciem czy regulowaniem mebli; wskazał jednak należy, że w ocenie Sądu przełożeni mieli prawo oczekiwać od powoda, zajmującego wszak stanowisko kierownicze, że będzie on na bieżąco zgłaszał

swoim pracownikom czy inny, właściwym ekipom potrzebę wyczyszczenia mebli czy regulacji, tak aby niedociągnięcia te zostały szybko zlikwidowane. To na powódzie ciążył bowiem obowiązek ewentualnego korygowania błędów podległego jemu zespołu oraz czuwania nad ewentualnymi błędami popełnionymi przez pracowników, bowiem błędy i przeoczenia popełnione przez pracowników obciążały powoda.

Podkreślenia wymaga, że uchybienia, które legły u podstaw złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy były naruszeniem podstawowych obowiązków służbowych określonych w sposób szczegółowy w karcie stanowiskowej pracy. Tymczasem, jak wynika z zeznań świadków, powodowi wielokrotnie zwracana była uwaga w tych samych obszarach, a skoro nie skutkowało to jego poprawą, to te uchybienia, nawet gdy nie stosowano za nie kar porządkowych, uzasadniają wypowiedzenie umowy. W tym względzie należy przyznać słuszność pracodawcy.

Co istotne, powód w toku przedmiotowego procesu nie naprowadził wniosków dowodowych na poparcie swoich twierdzeń. Nie zostało wykazane za pomocą dowodów ze źródeł osobowych czy dokumentów, iż przyczyny wskazane w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę były nieprawdziwe. Zdaniem Sądu, strona powodowa nie podjęła choćby minimalnego wysiłku, aby dowieść słuszności swojego stanowiska, opierając swoje żądanie na gołosłownych twierdzeniach. Wobec powyższego, a także kierując się wiarygodnymi, w ocenie Sądu zeznaniami świadków oraz zgromadzoną dokumentacją, stwierdzić należało, że w przedmiotowej sprawie pracodawca wykazał, że powód pracując na stanowisku kierownika punktu obsługi klienta, od około 6 miesięcy przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę, przestał wykonywać swoje obowiązki jako kierownik, a swoją pracę ograniczył do bycia sprzedawcą.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów ze źródeł osobowych oraz na podstawie nie budzących wątpliwości co do rzetelności i autentyczności dokumentów, szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia. Prawdziwość dokumentacji, zawartej w aktach osobowych oraz zgromadzonej w aktach postępowania, stanowiącej podstawę ustaleń nie była również kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić mocy dowodowej spójnym, wiarygodnym, a nadto spontanicznym zeznaniom świadków J. S. oraz D. G.. Świadców wnioskowani przez stronę pozwaną, w sposób przekonujący zeznali o zakresie obowiązków powoda oraz o uchybieniach L. Z. w ich wypełnianiu. Dla zeznań tych, nie było zresztą przeciwdowodów. Za taki bowiem nie można uznać przesłuchania powoda, które pozostawało w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym.

W ocenie zatem Sądu podane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny zostały udowodnione przez pracodawcę, a zatem stanowią uzasadnione przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, dlatego też powództwo należało oddalić.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie drugim wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy. Ponieważ w niniejszej sprawie to powód jest stroną przegrywającą, należało zasądzić od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, które ograniczyły się do kosztów zastępstwa procesowego, które w zakresie żądania odszkodowania wynoszą 180 zł. Wysokość ww. kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, tj. z dnia 3 stycznia 2018 r., Dz. U. z 2018 r. poz. 265 (tak: uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych - zasada prawna z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10; uchwała Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02). W ww. orzeczeniach wskazuje się, że przy rozpoznawaniu i rozstrzygnięciu sprawy o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy) lub o odszkodowanie, podstawy prawne roszczeń są takie same (zastosowanie znajdują te same przepisy Kodeksu pracy), przesłanki materialnoprawne są identyczne (rozwiązanie umowy o pracę jest niezgodne z prawem lub nieuzasadnione), ustalenia wymagają te same okoliczności faktyczne, a wysokość odszkodowania (odpowiednio zryczałtowana - art. 47¹ k.p. i art. 58 k.p.) nie jest istotą takiego procesu i na ogół nie jest przedmiotem sporu. Również formuła odwołania od wypowiedzenia (art. 44 k.p. i art. 264 § 1 k.p.) sprawia, że odwołanie dotyczy w takim samym stopniu uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jak i odszkodowania. Jest to zatem ten sam rodzaj sprawy, sprowadzający się w istocie do tego samego, niezależnie od zgłoszonego przez pracownika żądania, tym bardziej, że wybór ten bywa przypadkowy i może się zmieniać w toku procesu. Stąd też stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno

w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia. Można dodać, że również dla sądu pracy roszczenia te są pod względem ich rodzaju i stopnia zawłości takie same. Z tych zatem powodów w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania. Wobec powyższego, mając na uwadze, że powód dochodził w niniejszej sprawie odszkodowania za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, należało, na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądzić od powoda L. Z. na rzecz pozwanej (...) spółki akcyjnej z siedzibą w K. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, o czym orzeczono jak w punkcie II wyroku.

sędzia Klaudyna Książek – Stasiak

Zarządzenia:

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. (...)
5. (...)

Sędzia Klaudyna Książek – Stasiak

14 marca 2022 r.