

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 października 2021 r. R. D. odwołał się od rozwiązania umowy o pracę dokonanego przez pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w S.. Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagał się zasądzenia kwoty 29 945,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Powód wskazywał, że przyczyny rozwiązania umowy podane przez pracodawcę nie miały miejsca w rzeczywistości, były nieuzasadnione a nadto spóźnione. Powód wskazywał, że w dniu 30 sierpnia 2021 r. przebywał na urlopie, o czym poinformował biuro w Polsce i w Niemczech. Powód wskazał, że w tym dniu otrzymał zgodę na jeden dzień wolny, gdyż samochód ciężarowy, który był mu przydzielony był w serwisie m.. Wskazał nadto, że pozostałe przyczyny wskazane w piśmie pracodawcy są spóźnione.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych wskazując, iż umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana przez pracodawcę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy w dniu 30 sierpnia 2021 r. Jednocześnie pozwana spółka zaprzeczyła aby powód przebywał w tym dniu na urlopie, wskazała, że powód samowolnie podjął decyzje o nieobecności w pracy w tym dniu, a ponadto nie usprawiedliwił tej nieobecności w przeciągu kolejnych 7 dni, pomimo iż taki obowiązek wynikał z informacji o warunkach zatrudnienia, przekazanej mu przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

R. D. był zatrudniony w (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w S. od 11 października 2020r., w tym od 16 grudnia 2020r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierowca ciągnika siodłowego.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę - k. 36 cz. B akt osobowych powoda, porozumienie zmieniające – k. 42 cz. B akt osobowych powoda (także k. 114-117)

Powód wykonywał pracę kierowcy na terytorium Niemiec i otrzymywał miesięczne wynagrodzenie miesięczne z tytułu umowy o pracę 2800 zł oraz diety i ryczałty za noclegi. Kwota wynagrodzenia była wypłacana powodowi w stałej wysokości w polskich złotych, natomiast kwota diet i ryczałtów była wypłacana odrębnym przelewem, w walucie EURO po rozliczeniu danego miesiąca. Wysokość kwoty diet i ryczałtów różniła się w zależności od ilości dni dobowego pobytu powoda poza krajem. Ekwiwalent za urlop powoda za jeden miesiąc wynosił 2854,32 zł.

Dowód: zeznania świadka M. S. (1) – k. 300-302; przesłuchanie powoda k. 273; listy płac k. 159-161.

Powód wykonywał pracę od poniedziałku do piątku. W niedzielę przyjeżdżał prywatnym samochodem do siedziby pozwanej w S. na ul. (...), gdzie pozostawiał swój samochód i razem z innymi kierowcami zatrudnionymi u pozwanej jechał samochodem pracodawcy do H.. Noc z niedzieli na poniedziałek spędzał w kabinie samochodu i w poniedziałek rano rozpoczynał pracę. W piątek powód wracał służbowym samochodem do siedziby pracodawcy, skąd prywatnym samochodem jechał do domu. Pracodawca naliczał i wypłacał diety powodowi za czas po przekroczeniu polskiej granicy. Powód zazwyczaj pracował jeżdżąc tym samym samochodem ciężarowym, jednak zdarzało się, że jeździł innym samochodem pracodawcy.

Kierowcy w sprawach związanych z nieobecnościami, urlopami, zmianami grafiku kontaktowali się z dyspozytorami, którzy co do zasady byli cały czas „pod telefonem”. Dyspozytor był swoistymi pośrednikami między przedstawicielami pracodawcy (zarządem spółki) a kierowcami oraz między klientami pozwanej (firmami niemieckimi) a kierowcami, m.in. układał grafik pracy kierowców, który przekazywał właścicielom firmy, przekazywał do działu kadr informacje o nieobecnościach pracowników, załatwiał nocleg dla kierowcy. Dyspozytor mógł podejmować samodzielnie decyzje w

sprawach nieistotnych m.in. przydzielić kierowcę do innego auta, natomiast nie był upoważniony do podejmowania samodzielnie decyzji w sprawach istotnych. W sprawach istotnych decyzje podejmowali właściciele firmy (...)

Dowód: zeznania świadka M. S. (1) – k. 300-302; świadka P. J. – k. 302-304, przesłuchanie prezesa zarządu pozwanej P. K. – k. 273-275 oraz 315-316.

W piątek 27 sierpnia 2021 r. powód odstawił samochód ciężarowy, którym na co dzień jeździł, do serwisu m. w H.. W trakcie podróży powrotnej do domu zadzwonił do dyspozytora P. J. i poinformował go, że samochód będzie do odbioru z serwisu dopiero we wtorek 31 sierpnia 2021 r. Powiedział także, że nie będzie jechał do H. wcześniej. Będąc jeszcze na terytorium Niemiec zadzwonił także do żony i powiedział, że odstawił samochód do serwisu i będzie w domu dłużej, także w poniedziałek 30 sierpnia.

Powód nie stawił się w niedzielę 29 sierpnia 2021 r. wieczorem, pod siedzibę pozwanej na ul. (...) w S., aby jak zazwyczaj pojechać wraz z innymi kierowcami do H.. Nie skontaktował się także w tej sprawie z pracodawcą. Nie odbierał w tym dniu telefonów od pracodawcy. P. K. dzwonił do powoda w niedzielę wieczorem chcąc ustalić czy powód pojedzie wraz z innymi kierowcami do H. w tym dniu, lecz nie udało mu się skontaktować z powodem. Powód ostatecznie w poniedziałek 30 sierpnia 2021r. został w domu, nie świadczył pracy. We wtorek 31 sierpnia powód odebrał samochód z serwisu w H. i świadczył pracę. Powód nie wyjaśnił przyczyn swojej nieobecności w pracy w dniu 30 sierpnia 2021 r. w dziale kadr pozwanej, dyspozytorowi i właścicielom firmy, aż do dnia 20 września 2021 r. kiedy otrzymał od pozwanej pismo z dnia 14.9.2021 r. stanowiące rozwiązanie umowy o pracę. Wówczas pismem z dnia 26 września 2021 r. poinformował pozwaną, iż informował o swojej nieobecności w dniu 30 sierpnia zarówno biuro w Polsce jak i w Niemczech.

Dowód: pismo z dnia 14.9.2021 r., k. 113; pismo z 26.9.2021 r. k. 118-119; także w aktach osobowych; zeznania świadka M. S. (1) – k. 300-302; P. J. – k. 302-304, świadka L. D. – k. 276-277; przesłuchanie powoda – k. 272-273 oraz 313-315, przesłuchanie prezesa zarządu pozwanej P. K. – k. 273-275 oraz 315-316.

W dniu 14 września 2021r. pozwana skierowała do powoda pismo z tej samej daty, w którym to piśmie:

- wezwała R. D. do wyjaśnienia okoliczności jego nieusprawiedliwionej nieobecności w dniu 30 sierpnia 2021r. wskazując, że zgodnie z harmonogramem powód miał stawić się w pracy, a jego nieobecność naraziła pracodawcę na straty finansowe w związku z przestojem samochodu ciężarowego,
- wskazała, że w przypadku braku usprawiedliwienia w postaci zwolnienia lekarskiego rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p., jako że nieobecność w dniu 30 sierpnia 2021r. stanowi wystarczającą ku temu podstawę,
- przytoczyła okoliczności mające świadczyć o naruszeniu przez powoda przepisów BHP.

W piśmie zawarte zostało pouczenie o możliwości odwołania do sądu pracy w terminie 21 dni od doręczenia oświadczenia. Pismo doręczone zostało powodowi w dniu 20 września 2021r.

Niesporne, nadto pismo z dnia 14 września 2021r. z dowodami nadania i doręczenia – karty nienumerowane w cz. C akt osobowych powoda (także k. 113)

Jeszcze przed wystąpieniem do sądu powód pisemnie domagał się od pozwanej uzasadnienia stawianych mu zarzutów wyjaśniając kwestię nieobecności w pracy w dniu 30 sierpnia 2021r. Wskazywał, że otrzymał zgodę na dzień wolny oraz podnosił szereg zarzutów dotyczących przepisów BHP.

Niesporne, nadto pismo powoda datowane na 26 września 2021r. – karta nienumerowana w cz. C akt osobowych powoda (także k 118)

Powód nie otrzymał zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy w dniu 30 sierpnia 2021r.

Zgodnie z informacjami o warunkach zatrudnienia obowiązującymi u pozwanej, pracownicy pozwanej w razie niestawienia się w pracy byli zobowiązani do niezwłocznie zawiadomić pracodawcę lub osobę upoważnioną o przyczynie nieobecności i przewidzianym czasie jej trwania. Pracownicy byli zobowiązani niezwłocznie nie później niż w terminie 7 dni dostarczyć dowody na usprawiedliwienie nieobecności w pracy. Powód oświadczył, że zapoznał się z informacją.

Dowód: informacja o warunkach zatrudnienia k, 162, także w aktach osobowych powoda,

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 30§1 pkt 3 kodeksu pracy umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia – jest to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym zgodnie z § 2 tego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Podkreślenia wymaga, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

W wyroku z dnia 20 sierpnia 2020 r. sygn. akt III PK 203/18 Sąd Najwyższy wskazał, że w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 kp pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. W przypadku niepowiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy w wyjątkowych okolicznościach niezrealizowanie obowiązku informacyjnego bądź jego opóźnienie może być zakwalifikowane nawet jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie stwierdza się również, że pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności. Nie budzi wątpliwości, że nieinformowanie pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, stanowi zagrożenie interesów pracodawcy. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy. Przy ocenie stopnia winy pracownika w uchybieniu podstawowych obowiązków, ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika. Rażący charakter niedbalstwa przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków.

Przekładając powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy w dniu 30 sierpnia 2021 r. Oświadczenie spełniało wymóg formy pisemnej (art. 30 § 3 kp), zawierało przyczynę rozwiązania umowy (art. 30 § 4 kp) oraz pouczenie pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 kp). Jednocześnie strona pozwana nie uchybiła miesięcznemu terminowi z art. 52 § 2 kp. Przyczyną rozwiązania umowy było nieusprawiedliwienie nieobecności powoda w pracy w dniu 30 sierpnia 2021 r.

Pismo pozwanej miało warunkowy charakter – pozwana wzywała powoda do wyjaśnienia jego nieobecności nieusprawiedliwionej w pracy w dniu 30 sierpnia 2021 r. W kolejnym akapicie oświadczała, że w przypadku

nieusprawiedliwienia tej nieobecności rozwiązuje z powodem umowę o pracę w trybie natychmiastowym. W dacie odebrania pisma powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w domu. Po otrzymaniu pisma powód nadal nie próbował usprawiedliwić swojej nieobecności w pracy w dniu 30 sierpnia 2021 r., jedynie oświadczył, że o swojej nieobecności w tym dniu poinformował pozwaną spółkę.

Powód wniósł odwołanie od tak dokonanego rozwiązania umowy o pracę wskazując, że nie było podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę z jego winy bowiem informował pracodawcę o nieobecności.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że strona pozwana zasadnie rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu strona pozwana sprostала spoczywającemu na niej ciężarowi dowodów i wykazała, że doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. Bezsporne w przedmiotowej sprawie było to, że powód w dniu 30 sierpnia 2021 r. był nieobecny w pracy. Za ten dzień nie złożył wniosku o urlop, nie wpłynęło także e-zwolnienie lekarskie.

Zgodnie z § 2 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Pracodawca nie wskazał terminu, w jakim pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o nieobecności. Należy uznać, że pracownik powinien poinformować pracodawcę o przyszłej nieobecności niezwłocznie po powzięciu informacji na jej temat. Pracownik powinien to uczynić bez zbędnej zwłoki, natychmiast po tym, jak dowiedział się o możliwej nieobecności. Pracownik może uczynić to w dowolnej formie, tak aby informacja była dla pracodawcy jasna. W przedmiotowej sprawie powód nie potrafił jednak wyjaśnić z jakich przyczyn był nieobecny w pracy w spornym dniu, powód R. D. zeznał, że swoją nieobecność w tym dniu uzgodnił z (...) J. – dyspozytorem. Jednak z zeznań tego świadka wynika, że po pierwsze, nie mógł on samodzielnie wyrazić zgody na nieobecność powoda (nieświadczenie przez niego pracy), a po drugie, świadek P. J. zeznał, że powód co prawda zadzwonił do niego z informacją, że odstawił samochód do serwisu (...), który będzie do odbioru we wtorek, lecz ta okoliczność wcale nie oznaczała, że powód nie mógł świadczyć pracy w poniedziałek, gdyż w takich sytuacjach kierowca po prostu miał przydzielany inny samochód. Z uwagi na ułożony grafik pracy i natłok zleceń od klientów pozwanej, przewozy musiały być realizowane i do jego zadań jako dyspozytora należało zorganizowanie pracy (przewozów) w tym dniu. Świadek zdecydowanie zaprzeczył aby powiedział powodowi, aby został w domu w tym dniu, wskazał, że konieczne byłoby choćby wypisanie „jakiegoś urlopu” przez powoda. Ponadto zeznał, że gdyby dopiero w piątek otrzymał informację o tym, że naprawa jednego z samochodów przedłuży się na poniedziałek, to byłaby z tego pewna „awantura”, gdyż przewozy musiały być przecież realizowane dla klientów, zaś trasy na poniedziałek były już zaplanowane. Świadek zaprzeczył, aby jako dyspozytor mógł samodzielnie podjąć decyzję i zwolnić powoda z obowiązku świadczenia pracy. Zresztą sam powód nie potrafił także w trakcie procesu wyjaśnić jaki był status jego nieobecności w spornym dniu. Żona powoda zeznała natomiast, że niestawiennictwo powoda w pracy stanowiło „obopólną korzyść, bo firma nie musiała mu płacić, a on mógł być w domu” (k. 277).

W świetle tych okoliczności należy stwierdzić, że powód samodzielnie podjął decyzję iż w dniu 30 sierpnia 2021 nie będzie wykonywał pracy a ponadto, nie podjął nawet próby następczego usprawiedliwienia swojej nieobecności w tym dniu, choćby przez złożenie wniosku o urlop na żądanie. W przedmiotowej sprawie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, gdyż zgodnie z art. 22 § 1 kp do podstawowych obowiązków pracownika należy wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Z tego przepisu wynika, że to pracodawca, nie pracownik, decyduje o miejscu wykonywania pracy przez pracownika. Zdaniem sądu, zachowanie powoda - niestawiennictwo w pracy w dniu 30 sierpnia 2021 r. i nieusprawiedliwienie tej nieobecności przed pracodawcą było zachowaniem bezprawnym i naruszało interesy pracodawcy. Zdaniem sądu zachowanie powoda było także zawinione – stanowiło rażące niedbalstwo. Ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika w kontekście art. 52 § 1 pkt 1 k.p. należy odnieść nie tylko do samego naruszenia obowiązku pracowniczego, ale także do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99). Chodzi zatem o świadomość, że dane zachowanie stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, ale i o świadomość, że zachowanie to może skutkować

zagrożeniem/naruszeniem interesów pracodawcy. Wina umyślna występuje przy tym wówczas, gdy pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i chce swoim zachowaniem go wywołać lub godzi się na jego wywołanie. Z kolei wina nieumyślna w postaci niedbalstwa ma miejsce wówczas, gdy pracownik nie przewiduje możliwości wystąpienia określonego skutku, choć może i powinien go przewidzieć.

Nie ulega wątpliwości zdaniem Sądu, że powód potrafił rozeznaczyć znaczenie i konsekwencje swojego zachowania, tj. tego, iż narusza ono podstawowe obowiązki pracownicze i interes pracodawcy. Powód nawet po otrzymaniu pisma pracodawcy z dnia 14 września 2021 r. – wezwania do wyjaśnienia okoliczności nie podjął jakichkolwiek działań w kierunku formalnego usprawiedliwienia nieobecności w dniu 30 sierpnia. W rezultacie należało uznać, że powód w sposób zawiniony i godzący w istotne interesy pracodawcy ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co musiało prowadzić do oddalenia powództwa.

Zgodnie z art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Na podstawie zaś art. 58 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas wypowiedzenia. Art. 36 § 1 kp stanowi, że okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc jeśli pracownik był zatrudniony u pracodawcy co najmniej 6 miesięcy. Powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania. Powód był zatrudniony u strony pozwanej ponad 6 miesięcy, choć krócej niż 3 lata, zatem okres wypowiedzenia wynosił 1 miesiąc. Pozwana wskazała, że wynagrodzenie R. D. liczone jako ekwiwalent za urlop to 2854,32 zł za miesiąc, 135,92 zł za dzień, czego powód nie kwestionował, choć uważał, że do wyliczenia kwoty odszkodowania winny zostać także wliczone otrzymywane przez powoda diety i ryczałty. Sąd z takim stanowiskiem się nie zgadza wskazując, że zarówno diety jak i ryczałty stanowią zwrot kosztów poniesionych przez pracownika i nie stanowią wynagrodzenia ani dodatku do wynagrodzenia danego pracownika.

Przedmiotem rozważań sądu była także formuła zastosowanego przez pracodawcę niejako warunkowego trybu rozwiązania umowy (uzależnienie rozwiązania od przedłożenia zwolnienia lekarskiego). Obie strony (o czym zresztą świadczy niniejszy spór sądowy) rozumiały, że oświadczenie pracodawcy doprowadziło do zakończenia stosunku pracy, powód zaś zwolnienia lekarskiego nie posiadał. Ponadto, kadrowa pozwanego pracodawcy M. S. (1) zeznała, że do końca nie była pewna, czy za ten dzień nie wypłynie e-zwolnienie powoda, gdyż powód wspominał o niezdolności do pracy (k. 301), zaś prezes pozwanej P. K. oświadczył, że powód mógł już po fakcie wstecznie złożyć wniosek o urlop na żądanie za dzień 30 sierpnia, lecz powód nie podjął żadnych działań (k. 275).

Stan faktyczny w niniejszej sprawie pozostawał bezsporny, a ustalono go na podstawie złożonych do akt i znajdujących się w aktach osobowych powoda dokumentów, których rzetelność nie była kwestionowana i nie nasuwała wątpliwości oraz na podstawie zeznań świadków M. S. (1) i P. J.. Zeznania tych świadków były spójne i wzajemnie ze sobą korespondowały. Sąd z dużą ostrożnością podszedł do zeznań żony powoda L. D.. Świadek znała okoliczności sprawy tylko z relacji męża i wniosła nic do sprawy.

O kosztach procesu sąd orzekł w pkt II wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem kosztów procesu. Zgodnie z art. 98 k.p.c.

§ 1. S trona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

§ 1¹. Od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu należą się odsetki, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzone, do dnia zapłaty. Jeżeli orzeczenie to jest prawomocne z chwilą wydania, odsetki należą się za czas po upływie tygodnia od dnia jego ogłoszenia do dnia zapłaty, a jeżeli orzeczenie takie podlega doręczeniu z urzędu – za czas po upływie tygodnia od dnia jego doręczenia zobowiązanemu do dnia zapłaty.

§ 3. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.). Paragraf 9 tego rozporządzenia stanowi:

1. Stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o:

- 1) nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy – 180 zł;
- 2) wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 – 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy;
- 3) inne roszczenia niemajątkowe – 120 zł;
- 4) ustalenie wypadku przy pracy, jeżeli nie jest połączone z dochodzeniem odszkodowania lub renty – 240 zł;
- 5) świadczenie odszkodowawcze należne z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej – 50% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości odszkodowania będącego przedmiotem sprawy.

Co do zasady pracownik kwestionując wypowiedzenie umowy o pracę może żądać alternatywnie przywrócenia do pracy lub odszkodowania. W przypadku gdy umowa jest umową na okres próbny lub określony pracownik może domagać się wyłącznie odszkodowania. W orzecznictwie przyjmuje się, że niezależnie od wyboru przez pracownika pomiędzy roszczeniem o przywrócenie do pracy a odszkodowaniem, sąd stosuje jednolitą stawkę kosztów zastępstwa. Zgodnie bowiem z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 r. II PZ 20/10, stawka minimalna 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. W konsekwencji orzeczono jak w punkcie II wyroku.

W punkcie III wyroku przyznano radcy prawnemu M. S. (2) od Skarbu Państwa ((...) w S.) kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, powiększonej o stawkę podatku VAT zgodnie z § 15 ust. 1 pkt 1 oraz § 34 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie ponoszenia przez skarbu państwa albo jednostki samorządu terytorialnego kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. z 2024 r. poz. 763), mając także na uwadze argumentację przywołaną w akapicie wyżej.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

25.7.2024 r.

S. (...)