

Sygn. akt XP (upr) 273/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Aleksandra Barańska

po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **B. S.**

przeciwko **P. sp. z o.o. we W.**

o odprawę pieniężną za rozwiązanie umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 200 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego;

III. odstępuje od obciążania powódki dalszymi kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną;

IV. przyznaje r.pr. A. S. ze środków Skarbu Państwa kwotę 600 zł plus 23% VAT, tj. łącznie kwotę 738 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;

V. nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10.03.2013 r., uzupełnionym pismem z 15.04.2013 r. i doprecyzowanym na rozprawie w dniu 25.09.2013 r. w zakresie żądania odsetek, (k. 108) powódka B. S. domagała się zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej P. sp. z o.o. we W. kwoty 1800 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej.

Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 24.04.2012 r. r. na stanowisku młodszego sprzedawcy na dziale O.. W dniu 15 lutego 2013 r. powódka otrzymała od pracodawcy pisemne wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazano art. 30 §1 pkt 2 k.p. oraz art 30 § 4 k.p., co nie zwalnia pracodawcy od wypłacenia odprawy z należnymi odsetkami. Umowa o pracę została rozwiązana z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia w dniu 2 marca 2013 r. Powódka pismem z dnia 27.02.2013 r. domagała się wypłaty odprawy. Pracodawca pismem z 4.03.2013 r. odmówił wypłaty. Powódka była zatrudniona przez 9 miesięcy, przez co należy jej się odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia z odsetkami.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu w wysokości sześciokrotności stawki za zastępstwo oraz opłaty skarbowej, tj. 2717 zł.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia terminowej umowy o pracę. Możliwość wypowiedzenia przedmiotowej umowy została przewidziana w jej treści, rzucone wypowiedzenie nastąpiło na piśmie z zachowaniem dwutygodniowego okresu i zostało dokonane przez osobę uprawnioną. Zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, odprawa pracownikowi przysługuje w sytuacji gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Ww. ustawa wyłącza zatem możliwość zasądzenia na rzecz pracownika odprawy, gdy przyczyna rozwiązania stosunku pracy dotyczyła pracownika lub nie istniała (brak było przyczyny rozwiązania stosunku pracy). Pozwana wskazała, że wypowiedziała powódce umowę o pracę tylko i wyłącznie z przyczyn jej dotyczących, tj. niewykonywania poleceń służbowych przełożonych; zniszczenia towaru w trakcie montażu tj. lamp; nieodpowiedniego zachowania powódki wobec klientów, wpływającego negatywnie na wizerunek pozwanej; naruszenia przez powódkę wewnętrznych procedur pozwanej; wydania przez powódkę klientowi żarówki do Plafonu bez poinformowania Menadżera dyżurującego. Z powódką kilkakrotnie przeprowadzane były rozmowy na temat jakości jej pracy i uchybień pracowniczych, których się dopuszczała, jednak rozmowy te nie przynosiły spodziewanych rezultatów.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. S. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 24.04.2012 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny d 24.04.2012 r. do 30.06.2012 r., następnie na podstawie umowy na czas określony od 1.07.2012 r. do 31.12.2013 r. Pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, w ostatnim okresie na stanowisku sprzedawcy. Wykonywała pracę we W. przy ul. (...). W umowie o pracę przewidziano możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Dowód: umowa o pracę na okres próbny d 24.04.2012 r. do 30.06.2012 r.,

umowa o pracę na czas określony od 1.07.2012 r. do 31.12.2013 r.

(akta osobowe powódki – koperta k. 61)

świadczenie pracy k. 16

Średnie wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1801,21 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 60, k. 80

Do obowiązków powódki należało staranne wykonywanie obowiązków, przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy, wspieranie interesów pracodawcy oraz pozytywnie wpływanie na stosunki międzyludzkie w zakładzie. Do obowiązków powódki należało m.in. zapewnienie sprawnej obsługi klienta poprzez doradzanie klientom w zakresie wyboru najlepszego dla produktu i sprzedaż, udzielanie informacji o produktach, udzielanie informacji o usługach dodatkowych oferowanych przez firmę P., informowanie klienta o możliwości odebrania zamówionego towaru, utrzymywanie porządku na dziale, zapewnienie dostępności towaru na półkach, przygotowanie towaru do promocji, eksponowanie towaru zgodnie ze standardami firmy, zapewnienie odpowiedniego oznaczenia produktów (cena, opis produktu), zapewnienie odpowiedniego oznaczenia promocji (miejsce, cena opis produktu), odpowiednie zabezpieczenie przed zniszczeniem towaru/asortymentu, aby zawsze był gotowy do sprzedaży, w szczególności dbałość o poprawne przechowywanie i magazynowanie towaru, dbałość o powierzony sprzęt i wyposażenie sklepu, wspieranie menedżera działu w zapobieganiu kradzieżom, wspieranie menadżera działu w zapewnieniu zgodnego ze standardami merchandisingowymi wyglądu działu i towaru w regałach, wspieranie menadżera w zapewnieniu prawidłowego przebiegu i wyniku inwentaryzacji na dziale.

Dowód: opis stanowiska (akta osobowe powódki – koperta k. 61)

Powódka początkowo pracowała w dziale O., po kilku miesiącach, z uwagi na potrzeby pracodawcy, została zaś przeniesiona do działu E.. Bezpośrednim przełożonym powódki w dziale E. był K. D.. Jego przełożonymi i Dyrektorem Marketu był A. P.. Przełożonym powódki w dziale O. byli J. M. i R. S..

Dowód: zeznania świadka A. P. k. 109, 112

zeznania świadek R. S. k. 110, 112

U strony pozwanej istniała procedura tzw. zużycia własnego – wykorzystania towarów handlowych znajdujących się na stanie magazynowym marketu na potrzeby własne marketu. Zgodnie z procedurą, każde wykorzystanie towaru na potrzeby własne odbywa się w oparciu o poprawnie spełniony przez Pracownika Marketu i podpisany przez Menedżera Sprzedaży formularz G14F1_zużycie własne (wypełniany ręcznie lub elektronicznie). Każde wykorzystanie towaru na potrzeby własne marketu musi zostać potwierdzone przez Pracownika Agencji Ochrony poprzez przystawienie pieczętki Agencji Ochrony na formularzu G14F_zużycie własne lub liście skanerowej (w przypadku większej ilości artykułów). Każde zużycie własne musi być zaakceptowane przez Menedżera Sprzedaży i skontrolowane przez Pracownika Agencji Ochrony poprzez przystawienie pieczętki na formularzu G14F1_zużycie własne. Formularz należy wypełnić w sposób czytelny przed fizycznym pobraniem artykułu miejsca sprzedaży i po upewnieniu się, że artykuł wielokrotnego użytku nie widnieje w rejestrze zużycia własnego.

Dowód: Zużycie własne – procedura k. 45- 52

Powódka nie wykonywała obowiązków pracowniczych prawidłowo.

Przełożeni powódki na dziale ogród J. M. i R. S. mieli uwagi do pracy powódki, choć nie były to uwagi częste. Zgłosili je A. P.. K. D., przełożony z działu E. kilkakrotnie zgłaszał A. P. zarzuty wobec pracy powódki.

Powódka nie wykonywała w pełni poleceń przełożonych, w szczególności poleceń K. D.. Nawet proste zadania wykonywała nierzetelnie.

Przełożeni zaobserwowali, że powódka rozmawiała z kolegami podczas pracy na tematy niezwiązane z pracą.

Powódce zdarzało się tłuc lampy przy ich rozpakowywaniu, rozpakowywała je nieostrożnie, czego świadkiem była wielokrotnie doradca klienta D. S.. Powódka lekceważyła fakt, że towar pracodawcy został zniszczony, mówiła, że to nie jej towar i jej to nie obchodzi. Powódka nie zawsze informowała przełożonego K. D., że coś stłukła i dowiadywał się on o tym od pozostałych pracowników. Pozwany nie obciążał pracowników kosztami za stłuczone lampy, wypisywano wówczas formularz „dowód orzekający zniszczenie towaru”.

Jednokrotnie powódka wydała klientowi żarówkę do plafonu bez poinformowania o tym managera dyżurnego.

Powódka czytała wpisy K. D. w zeszycie z poleceniami dla personelu i w obecności innych pracowników, w tym D. S., komentowała niejednokrotnie, że wie co robić i tego, co wpisano w zeszycie, robić nie będzie. Nie wykonywała wszystkich poleceń, często robiła coś innego, niż przełożony polecił. Później tłumaczyła przełożonemu K. D., że nie zauważyła wpisu, albo że byli w sklepie klienci i nie zdążyła.

Powódka wielokrotnie nie dopełniała procedury odpisania artykułów na zużycie własne.

Powódka nie zawsze stosowała się do zasad obsługi klienta. Nie zawsze podchodziła do klientów, żeby zaproponować pomoc, nie przyjmowała wobec klientów postawy frontalnej, zdarzały jej się wobec klientów niegrzeczne i impulsywne zachowania.

Kilka dni po zawarciu drugiej umowy o pracę, powódka wdała się w nieprzyjemną wymianę zdań z jedną z klientek sklepu, która poprosiła, żeby pomóc jej zapakować towar. Powódka krzyczała na klientkę, mówiła, że „nie jest żadną

pakowaczką”. Przechodząc obok klientki powódka ponownie wdała się w dyskusję z nią, zaczęła ją przekrzykiwać, co zostało uznane przez przełożonego R. S. za niegrzeczne, nieeleganckie i niesmaczne.

Powódka komentowała wulgarnie klientów używając słów „głupi staruszek”, „gruba świnia”.

Współpracująca z powódką D. S. pomagała powódce w pracy, nie zgłaszała wszystkich błędów powódki. Jednakże z powodu dużej ilości tych błędów przekazała K. D. na jego pytanie informację, że powódka pracuje źle.

A. P. kilkakrotnie rozmawiał z powódką na temat jakości jej pracy, nie zastosował jednak wobec powódki kar porządkowych.

K. D. wielokrotnie zwracał powódce uwagę na jakość jej pracy. Uważał powódkę jako jednego z najsłabszych pracowników, nie starającego się i nie chcącego dobrze pracować. Po rozmowach z przełożonym powódka na dzień – dwa dni w pracy powódki była widoczna poprawa, ale później jakość jej pracy ponownie ulegała pogorszeniu.

R. S. wielokrotnie przeprowadzał z powódką krótkie rozmowy na temat jej pracy, raz przeprowadził rozmowę dyscyplinującą.

Powódce nie okazano w czasie zatrudnienia notatek służbowych C. S. podpisanych przez A. M. i dotyczących uchybień powódki w pracy.

Dowód: częściowo zeznania świadka A. P. k. 109, 112

częściowo zeznania świadka D. S. k. 109, 112

częściowo zeznania świadka R. S. k. 110, 112

częściowo zeznania świadka K. D. k. 123, 125

notatki służbowe C. S. z 8.01.2013 r., 18.09.2012 r., 22.11.2012 r. k. 57-59

dowód orzekający uszkodzenie towaru nr (...) k. 56

Powódka była oddelegowywana do pracy w magazynie, jeśli była taka potrzeba. Oddelegowanie mogło trwać godzinę, dwie, a mogło cały dzień. W razie spiętrzenia obowiązków o tym, co ważniejsze, zawsze decydował manager dyżurny.

Dowód: zeznania świadka K. D. k. 123, 125

Pismem z 15.02.2013 r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką za dwutygodniowym wypowiedzeniem, które upływało w dniu 2.03.2013 r., bez wskazania przyczyny wypowiedzenia.

Dowód: wypowiedzenie k. 12

Pismem z 27.02.2013 r. powódka domagała się wypłaty odprawy wskazując, że pracodawca rozwiązał z nią umowę bez podania przyczyn.

Strona pozwana w odpowiedzi z dnia 4.03.2013 r. wskazała, że umowa o pracę na czas określony łącząca strony mogła zostać rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem i pracodawca nie był zobligowany do podania przyczyny wypowiedzenia.

Dowód: pismo z 27.02.2013 r. k. 15

pismo z 4.03.2013 r. k. 12

K. D., kierownik sprzedaży u strony pozwanej, w chwili zwolnienia powódki miał 7 podwładnych. Aktualnie ta liczba jest taka sama.

Dowód: zeznania świadka K. D. k. 123, 125

Powódka nie rozumiała, dlaczego została zwolniona, uważała, że nie ma problemów w pracy, że pracowała dobrze, choć wolała pracę w dziale O. niż E.. Była rozżalona. Liczyła na podwyżkę, a została zwolniona. Uważała, że uwagi do jej pracy były drobne.

Dowód: zeznania świadka E. S. k. 123v, 125

zeznania świadka B. S.k. 124, 125

przesłuchanie powódki k. 124, 125

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na przedłożonych przez obie strony i nie kwestionowanych przez nie dowodach z dokumentów, a także na zeznaniach świadków D. S., R. S., a w szczególności dyrektora A. P. i bezpośredniego przełożonego powódki z ostatniego okresu zatrudnienia K. D., które wzajemnie się potwierdzały i uzupełniały, były logiczne i spójne, przez co zasługiwały na uznanie ich za w pełni wiarygodne. Sąd pominął przy ustalaniu przyczyn zwolnienia powódki zeznania rodziców powódki B. i E. S., świadkowie ci nie mieli bowiem wiedzy na temat zarzutów przedłożonych wobec powódki i oceny jej pracy, a swoje zeznania opierali na relacjach powódki i swoich ogólnych obserwacjach, wynikających ze współpracy ze stroną pozwaną, w tym na przypuszczeniach co do sezonowego zwalniania pracowników (świadek B. S.) i zasłyszanych pogłoskach co do sposobu pracy u pozwanej i sprawowania nadzoru nad pracownikami (świadek E. S.). Świadkowie ci nie mieli w ocenie Sądu wystarczającej wiedzy, by obiektywnie ocenić sposób i stopień wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę. Zeznania powódki, w znacznej części sprzeczne z zeznaniami świadków, z którymi powódka współpracowała, Sąd uznał za wiarygodne tylko w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na kserokopiach notatek służbowych przedłożonych przez stronę pozwaną, podpisanych – jak zeznał świadek A. P. - przez A. M.. Powódka nie domagała się zobowiązania strony pozwanej do przedłożenia oryginałów tych dokumentów. Treść notatek znalazła pełne potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych świadków. Bezsprzeczne było zaś, że powódce notatek tych nie okazywano przed wszczęciem postępowania sądowego.

Sąd oparł ustalenia faktyczne na kserokopii dowodu orzekającego uszkodzenie towaru nr 5908259939926 (k. 56), powódka przyznała bowiem jego podpisanie. Sąd pominął zaś zakwestionowane przez powódkę dowody z kart 54-55. Powódka zdecydowanie zaprzeczyła, by to ona złożyła podpis na tych dokumentach, strona pozwana nie przedłożyła zaś oryginałów dokumentów ani nie wniosła o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego grafologa na okoliczność prawdziwości podpisu złożonego na dokumencie.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że pozwany zatrudnił ponad 20 osób, powódka pracowała u strony pozwanej przez okres krótszy niż 2 lata, zaś zwolnienie powódki miało charakter indywidualny, nie zaś grupowy. Spór między stronami dotyczył kwestii, czy umowa została rozwiązana z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, czy też po stronie powódki – pracownika. W przypadku zwolnienia indywidualnego ustalenie, że umowę rozwiązano wyłącznie lub choćby częściowo z przyczyn leżących po stronie pracownika, wyklucza przyznanie pracownikowi odprawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami

stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Warunkiem przyznania odprawy jest bowiem przy zwolnieniu indywidualnym ustalenie, że przyczyny wypowiedzenia leżały wyłącznie po stronie pracodawcy.

Powódka argumentowała, że skoro zwolniono ją bez podania przyczyny, to znaczy, że nie było przyczyn leżących po jej stronie, przez co należy jej się odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Strona pozwana podnosiła zaś, że do zwolnienia powódki doszło wyłącznie z przyczyn leżących po jej stronie, powódka niewłaściwie bowiem realizowała obowiązki wynikające z umowy o pracę.

Sąd Rejonowy argumentów powódki nie podzielił.

Zgodnie z art. 1.1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (dalej zwaną „ustawą o zwolnieniach grupowych” - u.z.g.), przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”. Jak wynika z art. 1.2 u.z.g., liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 i ust. 3 u.z.g., pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w wysokości (...) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata, przy czym odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Zgodnie zaś z art. 10 ust. 1 u.z.g., przepis art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 u.z.g.

Należy wskazać, iż zgodnie z treścią z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Z treści powyższego przepisu wynika, iż ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia w przypadku wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony, bądź też każdej z umów, w przypadku rozwiązania jej bez wypowiedzenia. Rozwiązując zatem umowę o pracę na czas określony, w trybie art. 33 k.p., pracodawca nie ma prawnego obowiązku wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy i brak wskazania przyczyny nie stanowi wady oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy.

Strony łączyła umowa o pracę na czas określony, która dopuszczała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Ponieważ w treści wypowiedzenia, zgodnie z prawem, nie wskazano przyczyny wypowiedzenia, celem ustalenia zasadności żądania powódki z tytułu odprawy, Sąd Rejonowy zobowiązany był do zbadania rzeczywistej przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy, a w szczególności do ustalenia, czy do zwolnienia tego doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, co uzasadniałoby zasądzenie na rzecz powódki odpowiedniej odprawy.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy uzasadnia zdecydowane przyjęcie, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką nie doszło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, ale z przyczyn leżących wyłącznie po stronie powódki.

Wszyscy przesłuchani w sprawie przełożeni powódki, zarówno z ostatniego okresu zatrudnienia w dziale E., jak i z okresu pracy w dziale O., a także współpracująca z powódką D. S., potwierdzili istnienie zastrzeżeń do pracy powódki, szczególnie licznych w ostatnim okresie jej pracy. Bezpośredni przełożony powódki K. D. negatywnie ocenił zaangażowanie powódki w pracę, wskazał, że była niestaranna i nie chciała pracować dobrze. Wielokrotnie nie wykonywała wpisanych do zeszytu poleceń przełożonego, tłumacząc się w różny sposób, np. że nie zauważyła wpisu, albo nie miała czasu, choć w ocenie przełożonego czas ustalony na wykonania zadań był w pełni wystarczający. Nie stosowała się do zasad obsługi klienta, nie przyjmowała właściwej postawy, nie podchodziła, a nawet dopuszczała się wobec klientów zachowań niegrzecznych. Wdała się w kłótnię z jedną z klientek, przekrzykiwała ją, nie udzieliła pomocy, o którą klientka poprosiła. Nie dbała o asortyment sklepu, nieuważnie obchodziła się z łatwołukającymi się lampami, przez co powodowała zniszczenia. W obecności współpracownicy D. S. wypowiadała się z lekceważeniem o stratach, które spowodowała i nie zgłaszała wszystkich stłuczeń przełożonemu. Wielokrotnie łamała procedurę ustaloną dla tzw. zużycia własnego, tj. wykorzystania przez pracowników towaru na potrzeby własne marketu. Każdy z przełożonych, a w szczególności bezpośredni przełożony z ostatniego okresu zatrudnienia K. D., wielokrotnie upominał powódkę, ale rozmowy przynosiły pozytywny skutek tylko na krótkie okresy czasu.

Jak wynika z zeznań samej powódki i jej rodziców, powódka nie dostrzegała, w jak znacznym stopniu wykonywana przez nią praca odbiega od oczekiwań pracodawcy, na co w ocenie Sądu może mieć wpływ młody wiek i brak doświadczenia powódki. Powódka była zadowolona ze swojej pracy i uważała, że wykonuje ją dobrze, choć wolałaby nadal pracować w dziale O.. W cenie powódki winę za jej wszelkie problemy i ewentualne niedociągnięcia w pracy ponoszą inne osoby – klienci, przełożeni – lub że powodem niespełniania przez nią wszystkich oczekiwań pracodawcy był brak czasu i przeciążenie pracą. Stanowisko powódki nie znalazło jednak w żadnym zakresie potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził, by zwolnieniu powódki towarzyszyło zlikwidowanie jej miejsca pracy, K. D. nadal bowiem ma tytuł podwładnych, co w chwili zwolnienia powódki, zaś na miejsce powódki zatrudniono po 3 miesiącach inną osobę. Na marginesie wskazać ponadto należy, że gdyby nawet po zwolnieniu powódki jej miejsce pracy zostało zlikwidowane, to wobec rozmiaru i charakteru zarzutów strony pozwanej wobec powódki, nie sposób byłoby uznać, że do rozwiązania umowy między stronami doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Z uwagi na powyższe, Sąd w punkcie I wyroku powództwo oddalił w całości.

W punkcie II i III wyroku Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 102 k.p.c. zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 200 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez stronę pozwaną, odstępując od obciążania powódki tymi kosztami w pozostałym zakresie. Sąd miał na uwadze, że zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art.98 k.p.c.), powódka, pomimo zwolnienia jej od kosztów sądowych z mocy ustawy, winna ponieść koszty procesowe strony pozwanej. Jednakże mając na uwadze sytuację majątkową powódki, która pozostaje obecnie bez pracy, a także młody wiek i brak doświadczenia powódki, Sąd na zasadzie słuszności (art. 102 k.p.c.) obciążył powódkę kosztami poniesionymi przez pozwaną jedynie w części – w kwocie 200 zł. Zdaniem Sądu całkowite odstąpienie od obciążania powódki kosztami poniesionymi przez pozwaną nie byłoby uzasadnione ani słuszne. Nie można bowiem zapominać, że choć postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy wiąże się w przypadku spraw w wartości przedmiotu sporu do 50.000 zł z ustawowym zwolnieniem pracownika od ponoszenia kosztów sądowych na rzecz Skarbu Państwa, generuje ono również niebagatelne koszty po stronie pozwanego pracodawcy, które co do zasady winny mu zostać zwrócone w przypadku wygrania przez niego sporu. Powódka jest osobą młodą i zdolną do pracy, przez co uczynienie zadość - choćby w części - zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu i zasądzenie od niej na rzecz strony pozwanej kwoty 200 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu, nie tylko nie sprzeciwia się zasadzie słuszności, ale jest z nią w pełni zgodne.

Zgodnie z art. 22³ ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, koszty nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ponosi Skarb Państwa.

Stosownie do § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...) koszty nieopłaconej pomocy ponoszone przez Skarb Państwa obejmują opłatę w wysokości nie wyższej niż 150 % stawek minimalnych, o których mowa we wcześniejszych rozdziałach rozporządzenia oraz niezbędne, udokumentowane wydatki radcy prawnego. Zgodnie z § 6 pkt 3 w/w Rozporządzenia, wysokość stawki minimalnej w sprawie wartości przedmiotu sporu 1800 zł wynosi 600 zł, jak zaś stanowi § 2 ust. 3 Rozporządzenia, stawkę tą należało podwyższyć o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług.

Radca prawny A. S., ustanowiona dla powódki z urzędu, wniosła o przyznanie jej kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oświadczając, że koszty te nie zostały w żadnym stopniu pokryte. Udzielenie pomocy prawnej, choćby tylko przez część okresu trwania postępowania, skutkuje obowiązkiem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu w wysokości nie niższej niż stawka minimalna. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 8.03.2012 r. (III CZP 2/12), przyznane adwokatowi ustanowionemu z urzędu od Skarbu Państwa, koszty nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej stronie z urzędu obejmują opłatę nie niższą od właściwych stawek minimalnych opłat za czynności adwokackie przed organami wymiaru sprawiedliwości przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Z uwagi na powyższe, Sąd w punkcie IV wyroku przyznał r.pr. A. S. ze środków Skarbu Państwa kwotę 600 zł plus 23% VAT, tj. łącznie kwotę 738 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

W pkt V sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie pozwanego - zaś powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.