

Sygnatura akt X P 356/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 12 lutego 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy Anna Pawłowska, Zofia Kotowicz

Protokolant Aleksandra Barańska

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2014 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa **I. W.**

przeciwko **K. R. D. S. sp. z o.o. we W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. zasądza od strony pozwanej K. R. D. S. sp. z o.o. we W. na rzecz powódki I. W. kwotę 18.902,49 zł brutto (osiemnaście tysięcy dziewięćset dwa złote i 49/100), tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 187,42 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych, w tym kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 1067,37 zł, w tym 946 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz 121,37 zł tytułem poniesionych przez Skarb Państwa kosztów stawiennictwa świadka;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6300,83 zł brutto.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 4 kwietnia 2013 roku (data nadania) skierowanym przeciwko stronie pozwanej K. R. D. S. sp. z o.o. we W., powódka I. W. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 1 grudnia 2011 r. we W. pomiędzy stroną pozwaną a powódką; zasądzenia odszkodowania w wysokości 3-krotności wynagrodzenia powódki obliczanego za okres ostatnich trzech miesięcy – w przypadku upływu terminu wypowiedzenia oraz zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 1 grudnia 2011 r., początkowo pracowała na stanowisku Specjalisty ds. obsługi klienta. W międzyczasie dwukrotnie awansowała - początkowo na stanowisko Starszego specjalisty ds. obsługi klienta, natomiast od października 2012 roku zostało powódcie powierzone stanowisko Lidera zespołu ds. obsługi klienta, którego obowiązki pełniła już od marca 2012. Ponadto, w grudniu 2012 powódka otrzymała nominację na stanowisko Menedżera – Lidera za najlepsze wyniki grupowe. Dnia 28 marca 2013 r. z powódką została rozwiązana umowa o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływie 30 czerwca 2013 r. Rozwiązanie umowy

o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia rzekomo wynikało z nie wywiązywania się z obowiązków przypisanych do stanowiska pracy powódki, w szczególności braku wsparcia dla podległych pracowników. W wypowiedzeniu wskazano, że jego przyczyną jest Nie wywiązywanie się z obowiązków przypisanych do stanowiska pracy lidera, w szczególności brak wsparcia dla podległych pracowników, rotacja w grupie wynikająca ze złych relacji z liderem, negatywny wpływ na podległych pracowników i zły stosunek do podległych pracowników.

Powódka zarzuciła, że wszystkie podane przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy są nieprawdziwe i niekonkretne. Od początku istnienia stosunku pracy powódka wykazywała ponadprzeciętne zaangażowanie, dyspozycyjność i efektywność pracy, co zostało potwierdzone licznymi nagrodami i podziękowaniami ze strony pracodawcy. Od czasu podjęcia pracy w 2011 roku dwukrotnie awansowała, co również świadczy o wysokiej jakości świadczonej przez powódkę pracy. Ostatnie stanowisko pracy powódki to Lider zespołu ds. obsługi klienta. Ciężar wykonywania obowiązków pracowniczych w największej mierze sprowadzał się do układania prawidłowych relacji z klientami rozważającymi rezygnację z usług pracodawcy, nadzoru i weryfikacji prawidłowego realizowania obowiązujących procedur oraz kierowaniu zespołem, który sama tworzyła. Powódka dbała o jakość pracy wykonywanej przez grupę poprzez indywidualne podejście do każdego z członków zespołu.

Notatką służbową z dnia 29 marca 2013 roku, dzień po złożeniu przez stronę pozwaną wypowiedzenia, powódka została poinformowana o rzekomym łamaniu zasad współpracy i nie układaniu się współpracy pomiędzy powódką, a jej współpracownikami (zwanymi w pracy „opiekunami”). Należy podkreślić, że nigdy wcześniej powódka nie otrzymała żadnego sygnału, który wskazywałby na jakiegokolwiek nieprawidłowości. Co więcej powódka była zżyta ze swoim zespołem, pracy oddawała się z prawdziwą pasją i zawsze służyła pomocą swoim współpracownikom. Również w powyższej notatce powódka została poinformowana o tym, że jej współpracownik (opiekun) P. K. złożył wypowiedzenie umowy o pracę podając za powód brak możliwości współpracy z powódką. Jest to przyczyna nieprawdziwa i pozorna, albowiem korespondencja mailowa prowadzona z P. K. wskazuje na to, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia były bardzo słabe wyniki osiągane przez P. K., notabene do których sam się przyznaje.

Nie sposób również się zgodzić z twierdzeniami strony pozwanej zawartymi w powyższej notatce służbowej dotyczącymi narażania przez powódkę pracodawcy na straty wynikające z rotacji pracowników. Praca wykonywana przez powódkę przynosiła stronie pozwanej duże zyski. Nie można wiązać rozwiązania stosunku pracy przez innych pracowników z powódką.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana K. R. D. S. sp. z o.o. we W. domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, że przyczyny podane w piśmie wypowiadającym umowę o pracę są powódce dobrze znane, bowiem wypowiedzenie jej umowy o pracę poprzedzone było rozmową z nią w trakcie spotkania jej przełożonych i współpracowników w dniu 29.03.2013r. Powodem tego spotkania były informacje o okolicznościach łamania przez powódkę zasad współpracy. W trakcie tego zebrania poinformowano powódkę o sygnałach napływających grupy prowadzonej przez powódkę, że nie układa się prawidłowo współpraca między opiekunami i liderem. Przełożeni powódki poinformowali ją o stawianych jej zarzutach jako pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku lidera, w szczególności wskazali na niepokojące zachowania powódki jako lidera, w szczególności na brak wsparcia w trakcie rozmów z klientami, postawę autorytarną, w sytuacji potrzeby natychmiastowej pomocy itp. W ocenie pozwanej powódka bardzo często stosowała publiczne upominanie pracowników, także na forum grupy. Nie udzielała pomocy w zakresie wiedzy i rozwijania umiejętności pracowników. Na prośby pracowników będących na linii z klientami, reagowała z opóźnieniem nawet do kilku godzin. Korespondencja e-mailowa pomiędzy liderem a pracownikami była bardzo obszerna i pomimo prośb i zwracanych uwag, stosowała tę formę komunikacji bez zmian. W ten sposób bardzo często zmieniała w ciągu dnia strategią sprzedażową, co doprowadzało do demotywacji, nierozumienia grupy i w efekcie nieosiąganiem wyników przez dane jednostki. W zakresie komunikacji następowały bardzo liczne błędy w postaci przekazywania fałszywych informacji o możliwości zwolnienia pracowników, którzy przebywali na zwolnieniach lekarskich. W trakcie tego spotkania

zaproprowano powódce jednocześnie, z zachowaniem wysokości wynagrodzenia za pracę, inne stanowisko pracy – starszego specjalisty ds. obsługi klienta, na którym cytowane powyżej zachowania powódki nie są tak istotne.

Strona pozwana nie kwestionuje twierdzenia, że przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisanu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnego sporu sądowego ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy wypowiedzenie w okolicznościach danej sprawy było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku. Przypadku wypowiedzenia umowy o pracę – jako zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy – uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Rzeczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami). Ta sytuacja dotyczy powódki, która, w ocenie pozwanej, jest pracownikiem pozytywnym, zaangażowanym ale nie spełniających określonych warunków do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

W piśmie z 2.08.2013 r. (k. 82) powódka doprecyzowała żądanie, domagając się zasądzenia kwoty 18.902,49 zł tytułem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto i podtrzymała oraz uzupełniła swoje stanowisko.

W piśmie z dnia 16.08.2013 r. (k. 193) strona pozwana podtrzymała i uzupełniła swoje stanowisko.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. W. była zatrudniona u strony pozwanej K. R. D. S. sp. z o.o. we W. i jej poprzednika prawnego M. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą K. I. od dnia 2.09.2009 r. W 2013 r. nastąpiło przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę – stronę pozwaną. Od dnia 1.12.2011 r. powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powódka pracowała na pełny etat, początkowo na stanowisku Specjalisty ds. obsługi klienta, a następnie Starszego specjalisty ds. obsługi klienta. Od października 2012 roku zostało powódce powierzone stanowisko Lidera zespołu ds. obsługi klienta, którego obowiązki pełniła już od marca 2012.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki (załącznik)

Średnie wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy brutto wynosiło 6300,83 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 56

Wykonując obowiązki Lidera zespołu ds. obsługi klienta powódka zgodnie z zakresem obowiązków była zobowiązana m.in. do nadzoru nad prawidłowym realizowaniem obowiązujących procedur, weryfikacji i rejestracji korespondencji przychodzącej i wychodzącej od i do klienta, nawiązywania i utrzymywania relacji z klientami, udzielania klientom kompleksowej pomocy w zakresie obsługi systemu (...), działania na rzecz zmotywowania i zmobilizowania klientów do aktywnego korzystania z narzędzi K. R. D., informowania klientów o aktualnej ofercie (...) i firm współpracujących, informowania klientów o wszelkich akcjach promocyjnych i kampaniach marketingowych, dokumentowania przeprowadzonych rozmów w sposób określony przez pracodawcę, tworzenia zestawień i raportów na potrzeby klienta, departamentu lub polecenie przełożonych, kierowania zespołem, szkolenia pracowników i wdrażania procedur, dbałości o przestrzeganie standardów działania określonych przez firmę, motywowania podległych pracowników i coachingu podległych pracowników.

Dowód: zakres czynności i obowiązków k. 39 B akt osobowych, k. 12-13

Przełożoną powódki była Kierownik S. O. K. O. K.. Podwładnymi (zespołem) powódki jako Lidera byli Specjaliści - Opiekunowie Klienta, m.in. A. Z., N. A., P. K., P. P.. Kierownik C. O. K. D. T. i jej zastępca P. W. – przełożone O. K. - nie miały bezpośredniego kontaktu z powódką i jej pracą.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto:

zeznania świadek D. T. k. 205-207

zeznania świadka P. W. k. 234v-236

zeznania świadka O. K. k. 205-207

przesłuchanie powódki k. 251-253

Praca u strony pozwanej odbywa się pod dużą presją czasu. Liderzy muszą rozliczać opiekunów, zaś kierownik sekcji rozlicza liderów. Sporządzane są rankingi, pracownicy są porównywani. Pracownicy często nie wytrzymują presji, jest bardzo duża rotacja pracowników.

Strategię i zakres czynności oraz cele narzucał liderom kierownik sekcji. Liderzy byli zobowiązani zapewnić realizację zadania i zdać raport kierownikowi sekcji każdego dnia o godz. 8.00, 10.00, 12.00, 14.00, 15.00 i 15.30.

Liderzy pracowali pod dużą presją. O. K. wysyłała liderom wiadomości, w których wywierała siłą presję na poprawienie wyników. Groziła odbieraniem punktów lub premii jeśli za 5 minut zadanie nie zostanie wykonane. Pomimo dobrych wyników grupy powódki, powódce również groziła ujemnymi następstwami. Komentowała pracę danego dnia i zwracała się do pracowników słowami „To jest skandal”, „To są żarty”, „Żarty się skończyły”, „To już jest przesada”, „Każdy ma mieć 5 sztuk Każdy !!!”, „Nie jest Wam wstyd?”, „To niedopuszczalne”, „Na to się godzić nie będę”, „Czekacie na falę czy jak?”. Krytykując podwładną o imieniu B. wskazywała, że „ktoś tu będzie miał stresa kto ma imię na „b” jak „baran’ek”. Dawała bardzo krótkie terminy realizacji zadań, wprowadzając bardzo dużą presję. W mailach używała wielokrotnych wykrzykników.

O urlopach opiekunów decydowała wyłącznie O. K. – powódka jedynie przekazywała jej wnioski pracowników. O. K. negatywnie podchodziła do wniosków urlopowych pracowników, urlopów na żądanie lub próśb, by 2 listopada mogli przyjść do pracy, bo nie mają urlopu, a nie chcą wykorzystać bezpłatnego.

O. K. domagała się „absolutnie szybkich i radykalnych działań” wobec pracowników osiagających niższe wyniki.

Dowód: korespondencja mailowa k. 92-94, k. 96-98, k. 100, 101, 104-106, 110-114, k. 117, k. 127, 129, k. 137, k. 147, k. 150, k. 156, 159-166, 167, 177-178, 180-182

zeznania świadka P. P. k. 234-236

zeznania świadka E. B. k. 251-253

zeznania świadka M. J. k. 251-253

zeznania świadka B. J. k. 251-253

przesłuchanie powódki k. 251-253

O. K. poleciła powódce, by przed udzieleniem F. K. urlopu, przypilnowała, by wykonał jeszcze jedno zadanie. Powódka wykonała polecenie. Po pewnym czasie O. K. w obecności F. K. poleciła powódce „nie męcz go już”. F. K. miał pretensje do powódki, że nie wiedział do ostatniej chwili, czy otrzyma urlop.

Dowód: częściowo zeznania świadka F. K. k. 234v-236

przesłuchanie powódki k. 251-253

Powódka uzyskiwała bardzo wysokie wyniki. We wrześniu 2102 r. jej zespół jako jedyny sam osiągnął cele. W grudniu 2012 r. wygrała konkurs na najlepszego lidera. W maju 2012 r. uzyskała dyplom za największy procent odzyskanych wypowiedzeń.

Powódka chwaliła i motywowała swój zespół ustnie i pisemnie – w mailach do zespołu. Była za to chwalona przez przełożoną O. K..

Powódka pomagała opiekunom – rozmawiała z nimi, nigdy nie odmawiała pomocy. Starła się wykonać zadania narzucone przez przełożoną, a jednocześnie nie przenosić na zespół napiętej atmosfery przez nią narzucanej. Zawsze zwracała się do podwładnych bardzo kulturalnie. Uwagę zwracała dyskretnie. Wstawiała się u przełożonej za członkami swojego zespołu, np. w sprawie urlopu P. K.. Prosiła o przesunięcie wykonania zadania na później, żeby pracownicy mogli skupić się na tym, co właśnie robili. Pytała przełożonej, w jaki sposób powinna pomóc podwładnym „Czy usiąść do każdego na słuchawkach, czy zakładać samemu monitoringi?”

System porozumiewania się w drodze maili został narzucony przez O. K.. Powódka wysyłała podwładnym maile dostosowując się do przyjętych zasad, a ponadto nie chcąc przeszkadzać podwładnym, którzy często rozmawiali z klientami przez telefon.

Powódka sygnalizowała O. K., że konieczność bardzo częstego raportowania i odpowiadania na liczne maile (nawet czy dana osoba jest w pracy, choć O. K. siedziała w pomieszczeniu obok) rozbija jej pracę oraz że chciałaby z O. K. porozmawiać na temat komunikacji między nimi i tą komunikację usprawnić. Sygnalizowała, że ma wrażenie, że musi natychmiast odpisać na maila zamiast zająć się pracą merytoryczną, i że jeśli tego nie zrobi, to może się spodziewać telefonu, dlaczego nie odpisuje.

Powódka uczestniczyła w spotkaniach integracyjnych. Nie organizowała z własnej inicjatywy spontanicznych wspólnych wyjść „na piwo” – członkowie zespołu nie byli tym zainteresowani – mieli swoje rodziny, z którymi chcieli spędzać czas po pracy. Pracodawca nie wymagał od liderów dodatkowej inicjatywy w integrowaniu grupy.

Dowód: wyniki konkursu k. 22

korrespondencja mailowa k. 23-27, k. 29-30, k. 31-32, k. 33, k. 94, k. 104, 124-126, 133, k. 150, k. 176

ranking k. 28, k. 36

dyplom k. 95

zeznania świadka P. P. k. 234-236

zeznania świadka E. B. k. 251-253

zeznania świadka M. J. k. 251-253

zeznania świadka B. J. k. 251-253

przesłuchanie powódki k. 251-253

Jednym z Opiekunów – podwładnych powódki - był P. K.. Uzyskiwał on słabe wyniki pracy. Złożył w marcu 2013 r. wypowiedzenie.

Dowód: korespondencja mailowa k. 18-21

zeznania świadka O. K. k. 205-207

przesłuchanie powódki k. 251-253

Powódka nie otrzymywała żadnych sygnałów, że są do jej pracy w zakresie kierowania zespołem jakiegokolwiek negatywne uwagi.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 251-253

Dnia 28.03.2013 r. O. K. w godzinach popołudniowych zorganizowała spotkanie podległych powódce pracowników-opiekunów grupy, której powódka była liderem - bez udziału powódki. W spotkaniu uczestniczyli A. Z., E. M., F. K., L. D. i A. P. lub A. G.. Powódka była zdezorientowana, nie wiedziała, o co chodzi. Zapytała w mailu, czy ma się obawiać zwolnienia z pracy. W tym samym dniu przełożona powódki uspokoiła ją, że spotkanie jej nie dotyczyło.

Na spotkaniu grupa powódki wypełniała ankietę anonimową na temat powódki.

Dowód: korespondencja mailowa k. 102

przesłuchanie powódki k.

częściowo zeznania świadka F. K. k. 234v-236

częściowo zeznania świadka N. A. k. 234v-236

zeznania świadka O. K. k. 205-207

O. K. poinformowała D. T. i P. W., że na spotkaniu wszystkie osoby z grupy powódki narzekały na nią, na brak komunikacji, porozumienia i wsparcia. Poinformowała także, że wcześniej prowadziła z powódką rozmowy na temat nieprawidłowości w jej pracy jako lidera. O. K. i D. T. podjęły decyzję o zwolnieniu powódki ze stanowiska lidera i jednoczesnym zaproponowaniu jej innego stanowiska. P. W. się na to zgodziła.

Dowód: zeznania świadek D. T. k. 205-207

zeznania świadka P. W. k. 234v-236

Dnia 29.03.2013 r. O. K., Kierownik C. O. K. D. T. z i jej zastępca P. W. sporządziły notatkę służbową na okoliczność stwierdzenia łamania zasad współpracy przez pracownika I. W.. Wskazały w niej, że już w lutym b.r. otrzymały niepokojący sygnał od jednego z Opiekunów z grupy powódki (w związku z przeniesieniem do innej grupy), że współpraca z liderem nie układa się i gdyby nie dokonana zmiana grupy, opiekun zrezygnowałby z pracy. Następnie zaczęły do kierownictwa, napływać niepokojące sygnały z grupy, prowadzonej przez I. W., że współpraca między kolejnymi Opiekunami i Liderem nie układa się. W dniu 27.03.2013 P. K. złożył wypowiedzenie umowy o pracę podając powód brak możliwości współpracy z powódką Wskazały, że w związku z tym z dnia 28.03.2013 r. zostało zorganizowane spotkanie całej grupy. Wszyscy członkowie potwierdzili niepokojące nas zachowania Lidera. I. nie jest wsparciem dla grupy, nie próbuje z nią współpracować tylko działa z pozycji autorytarnego przełożonego. W sytuacjach, kiedy Opiekun rozmawia z Klientem i potrzebuje natychmiastowej pomocy merytorycznej I. nie udziela szybkiej, niezbędnej informacji, tylko każe zapoznać się z materiałami, nie mając na względzie ani dobra Klienta, ani Firmy. Zamiast edukować i szkolić swoich podwładnych jak osiągać najlepsze wyniki, bardzo często udowadnia im, że ona sama to potrafi zrobić znacznie lepiej od Opiekuna; a nie taka rola jest przypisana do stanowiska Lidera.

Podczas spotkania ok. godz. 14.00 w dniu 29.03.2013 r. powódkę zaproszono na spotkanie, w którym uczestniczyła O. K., P. W. i D. T.. Powódce okazano notatkę, którą powódka podpisała. Zaproponowano powódce jednocześnie inne – niższe stanowisko pracy. Degradacja oznaczała niższą pensję z uwagi na brak premii i świadczeń przysługujących liderowi.

Pismem z 28.03.2013 r. doręczonym powódce 29.03.2013 r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, upływającym z dniem 30.06.2013 r. Wskazała, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest niewywiązywanie się z obowiązków przypisanych do stanowiska pracy lidera, w szczególności brak wsparcia dla podległych pracowników, rotacja w grupie wynikająca ze złych relacji z liderem. Negatywny wpływ na podległych pracowników i zły stosunek do podległych pracowników.

Dowód: notatka służbowa k. 57-58

wypowiedzenie k. 14

zeznania świadka P. W. k. 234v-236

zeznania świadka O. K. k. 205-207

przesłuchanie powódki k. 251-253

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo, jako zasadne, podlegało uwzględnieniu.

Roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w całości zasługuje na uwzględnienie. Pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu łączącego go z powódką stosunku pracy podał przyczyny nieprawdziwe - niewywiązywanie się z obowiązków lidera, w tym brak wsparcia dla współpracowników, złe relacje skutkujące rotacją pracowników i niekonkretne - negatywny wpływ na podległych pracowników, zły stosunek do podległych pracowników.

Powódka w przedmiotowej sprawie poszukiwała ochrony w art. 45 § 1 i 47¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którymi w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód domagał się w niniejszej sprawie zasądzenia odszkodowania.

Wypowiedzenie spełniało wymogi formalne - zostało złożone na piśmie, zawierało wskazanie przyczyn wypowiedzenia i pouczenie o środku odwołania (art. 30 § 3, 4 i 5 k.p.).

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powódką przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p..

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000 r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

W zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje też uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Dotyczy to m.in. tezy, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 28.03.2013 r., złożonego powódce dnia 29.03.2013 r., strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, wpływającym z dniem 30.06.2013 r. Wskazała, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest niewywiązywanie się z obowiązków przypisanych do stanowiska pracy lidera, w szczególności brak wsparcia dla podległych pracowników, rotacja w grupie wynikająca ze złych relacji z liderem, negatywny wpływ na podległych pracowników i zły stosunek do podległych pracowników.

Przyczyny określone jako „negatywny wpływ na podległych pracowników” i „zły stosunek do podległych pracowników” należy zdaniem Sądu Rejonowego uznać za niekonkretne. Nie sposób stwierdzić, jakie dokładnie zarzuty miała strona pozwana wobec stosunku powódki do pracowników i wpływu powódki na pracowników. Nawet gdyby poszukiwać skonkretyzowania tych przyczyn w doręczonej powódce notatce służbowej, to nadal nie sposób uznać, by zarzuty, iż powódka „nie udziela szybkiej, niezbędnej informacji, tylko każe zapoznać się z materiałami, nie mając na względzie ani dobra Klienta, ani Firmy” i „zamiast edukować i szkolić swoich podwładnych jak osiągać najlepsze wyniki, bardzo często udowadnia im, że ona sama to potrafi zrobić znacznie lepiej”, mieściły się w pojęciu „złego wpływu” na pracowników lub „negatywnego stosunku” do nich. Przyczyny te mogłyby ewentualnie stanowić doprecyzowanie zarzutu niewywiązywania się przez powódkę z obowiązków lidera (o czym niżej).

W ocenie Sądu Rejonowego stronie pozwanej nie udało się jednak w toku procesu wykazać prawdziwości przyczyn określonych w wypowiedzeniu jako „niewywiązywanie się z obowiązków przypisanych do stanowiska pracy lidera, w szczególności brak wsparcia dla podległych pracowników i rotacja w grupie wynikająca ze złych relacji z liderem”. Dowody przedstawione przez powódkę, zarówno w postaci korespondencji mailowej, jak i zeznań świadków, skutecznie podważyły bowiem wartość dowodową zeznań przelożonej powódki świadek O. K. oraz nadal pracujących u strony pozwanej i pozostających w podległości służbowej wobec O. K. świadków N. A. i F. K.. Świadkowie P. W. i D. T. nie miały zaś bezpośredniego kontaktu z pracą powódki, a wszelkie informacje o niej uzyskiwały od O. K.. Wszyscy pozostali świadkowie – E. B., P. P., B. J. i M. J., którzy nie mieli bezpośredniego interesu w zeznawaniu na korzyść którejkolwiek ze stron, ponieważ nie pozostawali aktualnie w stosunku pracy ze stroną pozwaną ani w stosunku podległości służbowej wobec O. K., przedstawili zaś zupełnie inny obraz powódki i stosunków panujących u strony pozwanej.

Ustalając stan faktyczny niezbędny dla rozstrzygnięcia w przedmiocie prawdziwości zarzutów nieudzielania przez powódkę wsparcia członkom zespołu i powodowania dużej rotacji z uwagi na złe relacje z liderem, Sąd Rejonowy miał na uwadze, że świadkowie przedstawiali dwa skrajnie różne obrazy pracy powódki. Z jednej strony świadkowie O. K., N. A. i F. K. przedstawili powódkę negatywnie, z drugiej zaś E. B., B. J., P. P. i M. J. nie mieli do pracy powódki żadnych zarzutów.

Po analizie zeznań świadków a także przedstawionych dowodów z dokumentów, Sąd dokonał ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów, wydruki korespondencji mailowej oraz zeznania świadków P. P., E. B., B. J., M. J. i przesłuchanie powódki, zeznania O. K., N. A. i F. K. uznając za niewiarygodne, zaś zeznania D. T. i P. W. – za w znacznej części nieprzydatne.

W ocenie Sądu zeznania świadków P. P., E. B., B. J., M. J. i powódki były jasne, logiczne i zbieżne ze sobą, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów. Świadkowie ci potwierdzili, że powódka we wszystkim pomagała nowym pracownikom, dbała o atmosferę pracy, tak, by nie czuli nadmiernej presji. Wskazywali, że powódka wyróżniała się zaangażowaniem i nie przenosiła na zespół atmosfery stresu i nacisku. Nie wywoływała żadnych nieprzyjemnych sytuacji, nie podnosiła głosu, na nikogo nie krzyczała, co zdarzało się jej przelożonej. Wskazali, że w firmie była znacznie większa rotacja niż w grupie I. W. i to w innych grupach wsparcie pracowników przez lidera było mniejsze i w innych grupach zdarzało się, że lider mówił, żeby opiekun sam się nauczył zamiast udzielać informacji. W grupie powódki nikt na nią nie narzekał, nikt przez nią nie odszedł z pracy. Żaden ze świadków nie określił powódki jako „zbyt emocjonalnej” i przez to źle wykonującej obowiązki lidera. Świadkowie ci wskazywali, że bardzo duża rotacja pracowników była charakterystyczna dla strony pozwanej, a w grupie powódki ta rotacja była nawet mniejsza. Świadek E. B. zeznała, że duża rotacja pracowników była wręcz pożądana i „narzucona z góry”, bo kiedy są zwolnienia, to ludzie się boją i dbają o wyniki. Na wiarygodność zeznań tych świadków wpływ miała okoliczność, że nie byli oni związani obecnie z żadną ze stron procesu i nie mieli interesu w zeznawaniu ani na korzyść powódki, ani strony pozwanej.

Zeznaniom świadek O. K. – przelożonej powódki – oraz N. A. i F. K. – nadal pracujących u strony pozwanej, Sąd dał wiarę jedynie w części, w jakiej zeznania te były zgodne z pozostałym, uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym. Świadkowie zeznali, że powódka nikomu nie pomagała, nikt nie mógł liczyć na wsparcie, cały czas wywierała presję, nie motywowała, nie chciała się integrować, podnosiła głos, nie słuchała, przekładała emocje na zespół, rozmowy zamieniała w rozliczenia, nie nagradzała, tylko nagminnie karała.

Zarzuty świadek O. K., że powódka „nie umiała się bawić ani cieszyć” „była nastawiona tylko na wyniki, a nie relacje” i „nie miała ręki do ludzi” wydają się wręcz absurdalne w świetle treści przedstawionej przez powódkę korespondencji e-mailowej, z której wynika, że to właśnie O. K. wywierała na swoich podwładnych, w tym liderów grup i powódkę, ogromną presję na uzyskanie wyniku, to ona nieustannie straszyła konsekwencjami w postaci zabrania premii lub ukarania punktami ujemnymi, jeśli w ciągu 5 czy 20 minut zadanie nie zostanie wykonane, to ona wymagała wielokrotnego raportowania wyniku w ciągu dnia pracy i bezwzględnie dążyła do zwiększenia wydajności pracowników. Świadek wysyłała do podwładnych bardzo dużą ilość maili w ciągu jednego dnia, wielokrotnie bardzo

negatywnie komentując wykonaną przez podwładnych dotychczas pracę: „To jest skandal”, „To są żarty”, „Żarty się skończyły”, „To już jest przesada”, „Każdy ma mieć 5 sztuk Każdy !!!”, „Nie jest Wam wstyd?”, „To niedopuszczalne”, „Na to się godzić nie będę”, „Czekacie na falę czy jak?”. Krytykując podwładną o imieniu B. wskazywała, że „ktoś tu będzie miał stresa kto ma imię na „b” jak „baran’ek”. Powódka miała realizować zadania narzucone przez przełożoną. Z korespondencji mailowej przedłożonej do akt sprawy nie wynika, by powódka stosowała wobec podwładnych tak stresogenne, a często po prostu niekulturalne metody zarządzania, jakie były stosowane wobec niej samej przez O. K. lub by kiedykolwiek zwracała się do podwładnych w sposób świadczący o tym, że nie dba o relacje i atmosferę pracy, a jedynie o wynik.

Zeznania świadków F. K. i N. A., że powódka nikomu nie pomagała, wprowadzała złą atmosferę w pracy i nikogo nie chwaliła, a jedynie karała, Sąd uznał za niewiarygodne w świetle pozostałego materiału dowodowego sprawy. Świadczenie ci nadal pozostają w zależności służbowej wobec O. K.. Zauważyć trzeba, że F. K. miał pretensje do powódki, że do końca dnia nie wiedział, czy będzie miał udzielony urlop, podczas gdy była za to odpowiedzialna O. K., która – jak wynika z przedstawionej przez powódkę korespondencji e-mailowej - samodzielnie podejmowała wszystkie decyzje o urlopiach. Podkreślenia również wymaga, że N. A. nie potwierdziła zeznań O. K., że przeniosła się do innej grupy przez powódkę – świadek zeznała, że przeniesienie nastąpiło z inicjatywy powódki. Jednocześnie świadek A. nie potwierdziła przyczyn odejścia z pracy P. K., wskazała bowiem, że kiedy odszedł z pracy, to była już w innej grupie, a jednocześnie przyznała stanowisko powódki, że P. K. nie był najlepszym pracownikiem, ponieważ popełniał błędy.

Świadczenie P. W. i D. T. nie miały wiedzy o pracy powódki z innych źródeł niż od świadka O. K., przydatność złożonych przez nie zeznań i ich wiarygodność była zatem ograniczona. Podkreślenia wymaga, że z zeznań tych świadków oraz zeznań O. K. nie wynika którzy pracownicy i jakie konkretnie mieli zarzuty do powódki podczas spotkania zwołanego bez obecności powódki – świadkowie nie chcieli udzielić tej informacji. Za wiarygodne i logiczne Sąd uznał zeznania świadków P. W. i D. T., że powódka była ogromnie zdziwiona treścią wypowiedzenia. W świetle sposobu zarządzania zespołem przez powódkę, postawienie jej takich zarzutów musiało być dla niej niezrozumiałe.

W ocenie Sądu strona pozwana nie wykazała, by jakkolwiek osoba – w szczególności N. A. lub P. K. – rzeczywiście zrezygnowali z pracy u pozwanej z uwagi na zachowanie powódki i przyjęte przez nią metody zarządzania. Świadczenie N. A., P. W., i D. T. mieli o przyczynach odejścia P. K. wiedzę od O. K.. Powódka, która była bezpośrednim przełożonym P. K., zaprzeczyła, by P. K. odszedł z innych powodów niż słabe wyniki pracy, pozwana nie przedstawiła zaś dowodu z zeznań P. K., na okoliczność rzeczywistej przyczyny jego rezygnacji z pracy u pozwanej. Okoliczność, że P. K. sobie nie radził dobrze w pracy, potwierdziła N. A. oraz korespondencja e-mailowa. Odejście N. A. do nowej grupy nie nastąpiło zaś z inicjatywy N. A., ale powódki, co przyznała sama świadek. Pomimo, że N. A. zeznała, że zastanawiała się nad odejściem z grupy z powodu powódki, która jej nie wspierała, zarzut „rotacji w grupie wynikającej ze złych relacji z liderem” należy w tych okolicznościach uznać za całkowicie nieudowodniony i nieprawdziwy w świetle dużej rotacji panującej w całej firmie.

Za nieprawdziwy uznać również należy zarzut niewywiązywania się przez powódkę z obowiązków lidera z powodu niewspierania zespołu, nieudzielania pomocy jego członkom, nagminnego karania, wprowadzania złej atmosfery, dbania tylko o wynik. Znamiennym jest, że strona pozwana nie wniosła o przesłuchanie członków byłego zespołu powódki – za wyjątkiem F. K. - uczestniczących w spotkaniu w dniu 28.03.2014 r., podczas którego rzekomo wszyscy oni narzekali na brak wsparcia ze strony powódki, zaś wszystkie osoby, które nie pracowały już u pozwanej, w tym osoby, które zakończyły współpracę lub pracę u pozwanej z przyczyn niemających żadnego związku z negatywnymi odczuciami wynikającymi z nadmiernej presji (np. P. P., który zrezygnował z powodu uciążliwości dojazdów i B. J.) przedstawiły diametralnie inny obraz pracy powódki, niż obraz wynikający z zeznań O. K. i N. A.. Świadczenie E. B. i M. J. nie tylko potwierdziły zeznania P. P. i B. J., że powódka była bardzo zaangażowanym, pomagającym zespołowi i kulturalnym liderem, ale ponadto podkreśliły, że powódka była wręcz „za dobra”, co się nie podobało przełożonej, która chciała, żeby liderów się bano, i że to ze strony O. K., a nie powódki, pojawiały się zachowania niekulturalne, pogarszające atmosferę w pracy i wywołujące stres, a nawet mające zdaniem E. B. znamiona mobbingu.

Skonkretyzowane w notatce służbowej zarzuty mające potwierdzać niewywiązywanie przez powódkę z obowiązków lidera nie tylko nie zostały udowodnione, ale ponadto zawierają sprzeczności, poddające twierdzenia strony pozwanej w dalszą wątpliwość. Przełożeni z jednej strony zarzucili powódce, że swoich podwładnych nie szkoli i sama pomaga im wykonać zadanie („zamiast edukować i szkolić swoich podwładnych jak osiągać najlepsze wyniki, bardzo często udowadnia im, że ona sama to potrafi zrobić znacznie lepiej”), z drugiej zaś mieli do niej pretensje, że zamiast im pomóc, każe im pogłębiać swoją wiedzę, zapoznawać się z materiałami („nie udziela szybkiej, niezbędnej informacji, tylko każe zapoznać się z materiałami, nie mając na względzie ani dobra Klienta, ani Firmy”). Należy wskazać, że bardzo wysokie wyniki grupy powódki przeczą temu, by nie dbała ona o dobro firmy lub klienta. Ponadto, jak wskazano wyżej, powódka udowodniła przez przedstawione dowody, że była bardzo zaangażowana w pracę zespołu i wspierała go na różne sposoby - zarówno odpowiadając na pytania, polecając pracownikom, by sobie wzajemnie pomagali, jak i osobiście pomagając pracownikom w wykonaniu zadań oraz wyręczając ich w tym w sytuacjach, kiedy wymagały tego okoliczności, pomimo że miała do wykonania swoją własną pracę.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia były częściowo niekonkretne („zły wpływ”, „negatywny stosunek”), częściowo zaś nieprawdziwe i nie mające odzwierciedlenia w rzeczywistości („brak wsparcia pracowników, rotacja wynikająca ze złych relacji z liderem”). W ocenie Sądu pozwanej nie udało się wykazać, by powódka była liderem niewspierającym zespół, dbającym jedynie o wynik, wprowadzającym złą atmosferę pracy, stanowiącym przyczynę rotacji i zwolnień. Co więcej można ubocznie stwierdzić, że rzeczywistą przyczyną był istniejący bezspornie pomiędzy powódką a jej przełożoną problem w komunikacji, o którym powódka zeznawała i pisała w mailach do przełożonej. O. K., która sama stosowała zupełnie inne metody zarządzania niż powódka, w ocenie Sądu znacznie bardziej stresogenne dla podległych jej pracowników, zdecydowanie nie chciała, by powódka nadal piastowała stanowisko lidera, pomimo niekwestionowanych bardzo wysokich wyników jej zespołu. Okoliczność, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych stosuje się ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, nie zmienia faktu, że również tym pracownikom należy przedstawić konkretne i rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia. Swoboda pracodawcy w zwolnieniu osób pracujących na stanowiskach kierowniczych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jest bowiem ograniczona obowiązkiem podania rzeczywistej, konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Pozwana nie wykazała zaś, by powódka niewywiązywała się z obowiązków lidera, była przyczyną rotacji pracowników i miała na pracowników jakkolwiek rozumiany „zły wpływ i negatywny stosunek”.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 i 47⁽¹⁾ k.p. orzekł o odszkodowaniu w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki zgodnie z załączonym zaświadczeniem o zarobkach. W punkcie I wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej K. R. D. S. sp. z o.o. we W. na rzecz powódki I. W. kwotę 18.902,49 zł brutto, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

O rygorze natychmiastowej wykonalności co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia Sąd orzekł obligatoryjnie na podstawie art. 477² §1 k.p.c. jak w punkcie IV wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku zgodnie z art. 98 k.p.c., tj. zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu i obciążył nimi stronę pozwaną jako stronę przegrywającą. Na przedmiotowe koszty złożyły się koszty zastępstwa prawnego w wysokości 60,00 zł ustalone na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Powyższe znajduje potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (opubl. OSNP 2003/12/285, Prok.i Pr.-wkl. 2003/7-8/38, OSNP-wkl. 2002/17/1, Biul.SN 2002/8/3, M.Prawn. 2002/19/869) w której wskazano, że w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania.

Ponadto Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 127,42 zł tytułem kosztów osobistego stawiennictwa powódki.

O obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od wniesienia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, orzeczono na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Uchwałą z dnia 5 marca 2007r. (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. 2007/7/368) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy.

Wobec powyższego, Sąd w punkcie III sentencji wyroku nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 1067,37 zł, w tym 946 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz 121,37 zł tytułem poniesionych przez Skarb Państwa kosztów stawiennictwa świadka.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.