

Sygn. akt IV P 255/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Dariusz Rams

Ławnicy: Jadwiga Orlecka, Maria Wąchała

Protokolant: st. sekr. sąd. Krystyna Olekszyk-Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 2017 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) spółce z o.o. spółce komandytowej w P.

o zapłatę odszkodowania

I. Oddała powództwo;

II. Zasądza od powódki M. S. na rzecz strony pozwanej (...) spółki z o.o. spółki komandytowej w P. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 255/16

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 lutego 2017 r.

Powódka M. S. domagała się (k.2-5) od strony pozwanej (...) spółki z o.o. spółce komandytowej w P. zapłaty odszkodowania w kwocie 6.144 zł w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz zwrotu kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że nie wystąpiły przyczyny uzasadniające taką decyzję pracodawcy. Pismo pracodawcy o zwolnieniu otrzymała pocztą, wskazano jako przyczynę naruszenie Regulaminu Pracy poprzez przyklejanie w dniu 18.11.2016 r. naklejek rabatowych na towary pełnowartościowe z działu Nabiał. Powódka zaprzeczyła, by taka sytuacja miała mieć miejsce. Wskazała, że przez 17 lat pracy wykonywała swoje obowiązki w sposób sumienny i odpowiedni.

W toku procesu (k.39) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka M. S. była zatrudniona u strony pozwanej od 1999 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Powódka ostatnio pracowała na stanowisku pracownika obsługi stoiska mięso / wędliny w hipermarkecie A.. Do zakresu obowiązków powódki należało obsługiwanie klientów i wydawanie towarów (bezsporne).

U strony pozwanej obowiązuje Regulamin Pracy, zgodnie z którym do podstawowych obowiązków pracownika należało przestrzeganie postanowień Regulaminu, obowiązujących procedur oraz ustalonego porządku, dbałość o dobro oraz mienie zakładu. Powódka została zapoznana z treścią Regulaminu i zobowiązana do jego przestrzegania (bezsporne).

U pozwanej obowiązywał zakaz robienia zakupów przez pracowników w czasie pracy, zakupy te można było zrobić bądź przed pracą, bądź po pracy. Zdarzało się jednak, że pracownicy w czasie pracy przygotowywali sobie rzeczy do kupienia, umieszczali je w dogodnym dla siebie miejscu, np. pod ladą i na koniec pracy z rzeczami tymi szli do kasy by za nie zapłacić. Dyrektor hipermarketu M. Ś. przypominała o tym pracownikom na spotkaniu w dniu 13.09.2016 r.

Dowód: zeznania powódki k.39-40, instrukcja k.82-84, protokół k.85, zeznania M. Ś. k.40

W przypadku konieczności przeceny towarów składane było przez pracowników danego działu zapotrzebowanie na naklejki rabatowe, wydawane one były w ściśle określonej ilości, towary, które miały być przecenione wczytywane były w skaner. Naklejki rabatowe są specjalnie przygotowywane, zabezpieczone, nie można ich w sposób swobodny przeklejać z jednego produktu na drugi bez ich uszkodzenia. Naklejki nie wykorzystane powinny zostać zwrócone.

Powódka miała dostęp do naklejek rabatowych przeznaczonych do wyrobów wędliniarskich, zwracała się o ich wydrukowanie do L. T..

Dowód: zeznania M. Ś. k.40, zeznania L. T. k.92

W dniu 18 listopada 2016 r. powódka pracowała na drugiej zmianie, wykonywała zwykłe czynności na stoisku mięsnym.

Okolo godz. 21.54 powódka udała się na dział z nabiałem, podeszła do chłodni z jogurtami, w ręce miała naklejki rabatowe 50%, nakleiła je na jogurt B. 7 zbóż z ceną nominalną 2,19 zł oraz na czteropak deser M. z ceną 4,48 zł. Produkty te włożyła do reklamówki i wróciła na swój dział, reklamówkę z rzeczami włożyła pod ladę do szafki.

Po zakończeniu zmiany i po przebraniu się powódka z rzeczami, które zamierzała kupić udała się do kasy nr 1.

Przy kasie znajdował się pracownik ochrony S. K., który otrzymał wcześniej od pracownika analizującego monitoring J. J. informację o podejrzanym zachowaniu się powódki.

Powódka zapłaciła za towary, przy czym z uwagi na naklejki rabatowe za jogurt zapłaciła 1,09 zł, a za deser 2,24 zł.

Wówczas została poproszona przez S. K. o pokazanie zakupionych rzeczy. Po obejrzeniu jogurtu i deseru S. K. poinformował o konieczności zatrzymania tych rzeczy, podejrzenie wzbudziło to, że towary te miały długi okres przydatności do spożycia, a mimo to posiadały rabaty cenowe. S. K. zapytał powódki, skąd wzięła naklejki rabatowe, powódka w rozmowie przyznała, że nakleiła naklejki rabatowe na zakupione przez siebie towary, wskazała, że naklejki zostały jej z oklejania wędlin. S. K. przekazał powódce, by zgłosiła się do kierownika działu bezpieczeństwa i do dyrektora marketu.

Dowód: zeznania S. K. k.92-93, zeznania J. J. k.93, zeznania Z. N. k.93-94, nagranie k.38, notatka służbowa k.36, częściowo zeznania powódki k.39-40,94

Pismem z dnia 1 grudnia 2016 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia szeregu obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę rozwiązania wskazano naruszenie przepisów Regulaminu Pracy, tj. § 3 pkt 3 a, b poprzez przyklejanie w dniu 18.11.2016 r. w godzinach pracy naklejek rabatowych na towary pełnowartościowe z działu Nabiał, tj. jogurty i następnie dokonanie ich zakupu. Pismo to powódka otrzymała drogą pocztową w dniu 6.12.2016 r. (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań stron, świadków oraz w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty.

Część okoliczności nie była sporna między stronami, wynikały one bądź z dokumentów przedłożonych przez strony bądź z twierdzeń stron, które zostały wprost przyznane, lub które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej, co mając na uwadze przebieg całego postępowania sądowego pozwalało na uznanie ich za przyznane (art. 230 kpc). Dotyczy to zajmowanego przez powódkę stanowiska, zakresu obowiązków, specyfiki działalności prowadzonej przez pozwaną, zasad realizacji obowiązków. W tym zakresie nie ma potrzeby szerszego odnoszenia się do zgodnych zeznań stron i świadków.

Jeśli chodzi o zeznania powódki Sąd uznał je częściowo za wiarygodne, tj. w zakresie gdzie dotyczą one okoliczności niespornych między stronami bądź wynikających z zeznań słuchanych w sprawie świadków.

Odnosnie meritum sprawy powódka zeznała, że nie naklejała naklejek rabatowych na jogurty i nie wie, kto miał to zrobić. W tym zakresie twierdzenia odwołującej są całkowicie nie przekonujące.

Przede wszystkim jest niesporne, iż powódka zakupiła towary z zastosowaniem rabatów cenowych i na zakupionych towarach naklejone były naklejki uprawniające do upustu cenowego. Z powyższego wynika, że powódka była w posiadaniu tych towarów oraz że ktoś te naklejki musiał nakleić. Odnosnie faktu wejścia w posiadania tych jogurtów jest bezsporne, że powódka wzięła je z lodówki - chłodni znajdującej się na dziale nabiału, zniosła je na swój dział i później podeszła z nimi do kasy, były to te same jogurty, które powódka wyciągnęła z lodówki i włożyła do reklamówki. Na nagraniu z monitoringu te czynności są widoczne, powódka zresztą tożsamości produktów nie kwestionuje.

Nie ma sporu w sprawie, że te jogurty nie były objęte akcją rabatową i naklejki rabatowe nie mogły być na nich naklejone. Żaden z pracowników sklepu, a w szczególności z działu nabiału, tych naklejek nie umieszczał na jogurtach. Powódka sugerowała w zeznaniach, że ktoś inny miał je nakleić i że ona wzięła tylko jogurty z lodówki z już naklejonymi naklejkami. Z zeznań świadków jednoznacznie wynika, że naklejki mają specyficzną strukturę, nie ma możliwości przeklejenia z jednego produktu na inny bez ich uszkodzenia w taki sposób, że będzie widoczny fakt przeklejenia. Świadkowie też stwierdzili, że naklejki nie były uszkodzone i nie nosiły śladów przeklejania. Trudno zresztą zakładać, by któryś z klientów miał przeklejać naklejki rabatowe z innych produktów i zostawiać te produkty w tym przypadku w lodówce. Jeśli nie pracownik i nie klient, to kto w takim razie te naklejki miałby przekleić. W ocenie Sądu nawiązując do klasycznej paremi: cuius commodum, eius periculum (czyja korzyść, tego ryzyko) najbardziej zainteresowaną osobą była powódka, bo to ona chciała kupić te jogurty i je finalnie kupiła. Powódka dysponowała naklejkami rabatowymi i mogła z nich skorzystać. Co więcej koronnym dowodem jest nagranie z monitoringu, na którym widać, że powódka stojąc przed lodówką bierze jogurt, z drugiej ręki bierze jakąś rzecz, którą przytwierdza do tego jogurtu. Jeśli czynność powódki miałaby ograniczać się tylko do wzięcia jogurtu, to nie było potrzeby sięgania do drugiej ręki i brania z niej czegokolwiek. Powódka dostrzegając niejako słabość swojej argumentacji starała się na ostatniej rozprawie sugerować, że miała w tej ręce karteczkę z listą zakupów – są to twierdzenia infantylne i totalnie nieprzekonujące, zachowanie i układ ruchów były w tym przypadku zupełnie odmienny niż w przypadku sprawdzania kartki z listą zakupów. Zasadnie wskazywali świadkowie – pracownicy ochrony, że doświadczony pracownik zajmujący się analizą obrazu z monitoringu jest w stanie ocenić, co takiego osoba robi, jest to jego praca, a jego obserwacja jest ukierunkowana właśnie na dostrzeganie rzeczy, które są odmiennie od standardów, zasad, czy też typowego zachowania klienta bądź pracownika. Powódka miała świadomość obecności kamer, liczyła z jednej strony, że nikt nie dostrzeże jej działań, a z drugiej strony, na wypadek obserwowania jej zachowania przez pracownika ochrony starała się tak postępować, by jej zachowanie było uznane za naturalne i by nikt nie dostrzegł, że nakleja naklejki. Kolejną kwestią przemawiającą przeciwko wiarygodności wersji powódki jest jej rozmowa ze pracownikiem ochrony S. K.. Świadek ten zeznał, że w rozmowie z powódką bezpośrednio po zatrzymaniu towarów przyznała ona, że nakleiła na towary naklejki, stwierdziła też, że nie wykorzystała wszystkich do oklejania wędlin. Rozmowa była swobodna, powódka i świadek znali się od wielu lat, nikt powódki nie straszył, nie grodził, ani nie przymuszał do składania tego typu oświadczeń. Była to spontaniczna i szczerą wypowiedź powódki bezpośrednio po stwierdzeniu nieprawidłowości.

Reasumując powyższe wszystkie okoliczności w sposób jednoznaczny wskazują, że powódka w sposób świadomy nakleiła naklejki rabatowe na produkty, które później zakupiła. Należy przy tym wskazać, że są to różne dowody, od siebie niezależne, które łączy wspólny mianownik – powyżej opisane zachowanie powódki.

Jako wiarygodne ocenił Sąd zeznania słuchanej za stronę pozwaną M. Ś., przedstawiła ona zasady korzystania z naklejek rabatowych oraz obowiązujące w zakładzie procedury dotyczące robienia zakupów przez pracowników.

Jako wiarygodne ocenił Sąd zeznania świadków – pracowników działu ochrony: S. K., J. J. oraz Z. N., zeznawali w sposób szczery, ich wypowiedzi są logiczne i tworzą spójny obraz przebiegu zdarzeń w dniu 18.11.2016 r. Świadkowie w żaden sposób nie byli skonfliktowani z powódką, przedstawili przebieg zdarzeń tak, jak one wyglądały. Wniosek z zeznań jest jednoznaczny i pokrywa się z treścią uzasadnienia decyzji o zwolnieniu powódki w trybie dyscyplinarnym.

Nie ma podstaw do kwestionowania zeznań L. T., są one przekonujące.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony tak pod kątem ich autentyczności, jak i treści, dlatego Sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Dokumenty te pozwoliły na bardziej dogłębną weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp pracownik, który uważa, że rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązywaniu umów, może domagać się m. in. odszkodowania. Możliwość żądania uznania rozwiązania umowy bez wypowiedzenia za nieuzasadnione jest wyrazem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Żądanie uznania rozwiązania stosunku pracy z powodem za naruszające przepisy prawa normujące tę sytuację sprawdza się do oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony nastąpiło w sposób prawem przewidziany. Przepisy kodeksu pracy przewidują bowiem szereg warunków, które muszą zostać spełnione, by rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym można było uznać za legalne. Do warunków tych należą następujące okoliczności, które muszą zostać spełnione kumulatywnie: a) wystąpienie zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; b) zachowanie przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; c) złożenie oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Dopiero gdy te warunki zostaną spełnione, należy zbadać, czy powód rzeczywiście naruszył w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki i czy zdarzenia te dawały pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 kp.

Jak wynika z dokonanych ustaleń pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując okoliczności, które uzasadniały rozwiązanie, przyczyna zwolnienia jest sformułowana jasno i jest zrozumiała dla powódki, jako adresata tego świadczenia.

W tym stanie rzeczy należy wskazać, że spełnione zostały warunki formalne wynikające z art. 30 § 4 kp oraz z art. 52 § 2 kp.

W dalszej kolejności wymaga oceny, czy spełniony jest wymóg zasadności zwolnienia. Przypomnieć wypada, że pomiędzy naruszeniem obowiązku przez pracownika, a decyzją pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, musi być spełniona przesłanka zasadności. Przesłanka ta jest szczególnie istotna przy rozwiązywaniu stosunków pracy w trybie dyscyplinarnym. Stopień i sposób naruszenia obowiązków przez pracownika ma być na tyle istotny, iż dyskwalifikuje go z grona pracowników.

Z jednolitego orzecznictwa SN wynika, iż do przyjęcia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wymagane jest wykazanie po stronie pracownika znacznego stopnia winy w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Samo spełnienie przedmiotowych znamion wykroczenia pracowniczego nie przesądza o zakwalifikowaniu go jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Należy mieć na uwadze stan świadomości pracownika. Przykładowo w wyroku z 7.02.2008 r. (II PK 162/07) SN stwierdził, że bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Ogólnie należy jeszcze wskazać, że oceny stosunku psychicznego pracownika do wykonywanych przez niego obowiązków należy dokonywać z punktu widzenia okoliczności, które były znane pracownikowi w momencie realizacji obowiązków pracowniczych. Ocena ex post pewnych zdarzeń zawsze może być odmienna od oceny, jaką pracownik przeprowadził w czasie swoich działań podejmowanych w pewnych realiach. Bez odniesienia działań pracownika do ówczesnych realiów ocena jego zachowania nie będzie oceną sprawiedliwą. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi ono być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. W szczególności, odnośnie do przesłanki winy nieumyślnej pracownika, jako elementu oceny, że miało miejsce ciężkie naruszenie obowiązków. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.

Jak wynika z dokonanych ustaleń powódka była długoletnim pracownikiem strony pozwanej (i jej poprzednika prawnego). Z jednej strony taki pracownik może oczekiwać większego zrozumienia od pracodawcy, ale z drugiej strony też pracodawca ma prawo wymagać i oczekiwać od doświadczonego pracownika więcej. Powódka wiedziała, że nie można dokonywać zakupów w czasie pracy oraz że nie można bez polecenia przełożonych opuszczać własnego działu, na którym pracowała. Wiedziała również, że tylko pracownik danego działu jest uprawniony do naklejania naklejek rabatowych na produkt – jeśli powódka pracowała na dziale mięso/wędliny, nie była uprawniona do dokonywania jakichkolwiek czynności w stosunku do produktów z działu nabiału.

Zasadnicza kwestia dotyczy zakupu produktów z naklejonymi naklejkami rabatowymi. Z dokonanych ustaleń wynika, że powódka na jogurty przykleiła naklejki skutkujące obniżeniem ich ceny o 50% i z tymi produktami poszła do kasy, tam je kupiła płacąc mniejszą należność, niż wynikało to z ceny nominalnej.

Takie zachowanie z oczywistych względów jest niedopuszczalne i nie powinno mieć miejsca. W stosunku do jogurtów nie było prowadzonej żadnej akcji promocyjnej, nie można ich było nabyć po obniżonej cenie. Powódka działała bezprawnie i umyślnie wyrządziła szkodę pracodawcy, zapłaciła mniej niż powinna, ona zaoszczędziła, ale pracodawca stracił.

Z orzecznictwa wynika, że jeśli chodzi o przesłankę winy stan świadomości ma obejmować nie tylko naruszenie obowiązków, ale również skutki swoich działań. Zachowanie pracownika musi być wysoce naganne i musi mieć on tego świadomość.

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest dbałość o mienie zakładu pracy, jakiegokolwiek zachowanie, które godzi w ten obowiązek uzasadnia podjęcie przez pracodawcę stosownej reakcji dyscyplinującej.

Jak wskazał SN w wyroku z 25.04.2013 r. (I PK 275/12) uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy. W uzasadnieniu tego wyroku stwierdzono, że przy ocenie ciężkości naruszenia

obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę dotychczasowy przebieg pracy oraz postawę pracownika. Jednocześnie jednak podkreślić należy, że w wypadku pewnych zachowań, jeśli nie wystąpią wyjątkowe okoliczności łagodzące, nawet jednorazowe naruszenie może być podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (wyrok SN z 2.12.2004 r., I PK 86/04). Takim zachowaniem jest w świetle orzecznictwa SN kradzież mienia pracodawcy (wyroki SN z: 10.11.1999 r., I PKN 361/99; 19.11.1997 r., I PKN 378/97; 12.09.2000 r., I PKN 28/00). Nie ma przy tym znaczenia okoliczność, czy kradzież była drobna, czy poważna, skoro jak wskazano, nawet przy drobnej kradzieży, która powoduje nieznaczny lub nawet zupełnie nieistotny uszczerbek majątkowy, dochodzi do naruszenia interesu niemajątkowego pracodawcy leżącego w zapewnieniu poszanowania przez pracowników mienia pracodawcy. Brak stosowanej reakcji na takie nawet drobne kradzieże stwarzałby zagrożenie dla funkcjonowania zakładu pracy. W rezultacie należy stwierdzić, że nawet jednorazowa, drobna kradzież przez pracownika mienia pracodawcy uzasadnia rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 kp).

Powódka wiedziała, że w taki sposób nie może postępować, złamała zarówno wewnętrzne zakazy, jak i normy powszechne. Każda kradzież, niezależnie od wartości, jest niedopuszczalna, szczególnie w przypadku tego typu pracodawcy, prowadzącego zakład w postaci hipermarketu, nie ma bowiem możliwości sprawdzenia wszystkich klientów i pracowników.

Powyższe pozwała uznać, że powódka naruszyła podstawowy obowiązek pracownika względem pracodawcy – wskazany w art. 100 § 2 pkt 4 kp – obowiązek ochrony jego mienia. Przy czym nie tyle chodzi o to, że powódka oszukała pracodawcę na taką czy inną kwotę, ile o fakt, że postąpiła nagannie – w sposób przemyślany złamała oczywiste i precyzyjne procedury mające uchronić pracodawcę przed potencjalnymi, znaczącymi stratami. Przez swoje działanie w sposób trwały utraciła zaufanie pracodawcy, niezbędne szczególnie w pracy na stanowisku związanym z dysponowaniem mieniem pracodawcy.

Powyższe okoliczności wskazują niezbicie, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które w sposób ewidentny naruszało interes pracodawcy. Uznać więc należy, że rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia zważywszy na treść powołanych przepisów i łączącego strony stosunku pracy - miało uzasadnione podstawy. W tym stanie rzeczy roszczenie powódki jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Jednocześnie Sąd na podstawie art. 98 kpc zasądził na rzecz strony pozwanej poniesione przez nią koszty procesu, na które złożyło się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika. Sąd za podstawę obliczania wynagrodzenia przyjął stawkę obowiązującą przy sprawach dotyczących odwołań od rozwiązania stosunków pracy (uchwała składu 7 sędziów SN z 24.02.2011 r., I PZP 6/10, postanowienie SN z 28.06.2012 r., II PZ 12/12).