

**Sygn. akt IVP 70/20**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2020 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Ławnicy: Stanisława Fajfer, Agnieszka Krzyżanowska

Protokolant: sekr.sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 2020 roku

sprawy z powództwa V. C.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w T.

o zapłatę

I. Oddała powództwo,

II. Zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty,

III. Oplatą od pozwu obciąża Skarb Państwa.

IVP 70/20

## UZASADNIENIE

Powódka V. C. wniosła pozew przeciwko pozwanej (...) Spółce Akcyjnej o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych , bądź według spisu kosztów.

W piśmie z dnia (...) (...) (...) powódka w miejsce przywrócenia do pracy wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości (...).

Wyjaśniono ,że powódka pracuje u pozwanego od prawie 13 lat. Przez cały okres świadczenia pracy, aż do dnia wypowiedzenia, pozwany nie miał zarzutów, co do pracy świadczonej przez powódkę. Powódka wykonywała swoje obowiązki z zachowaniem należytej staranności. Powódka osiągała bardzo wysokie sprzedaży, które zazwyczaj przekraczały normy określone przez pracodawcę. W następstwie czego, powódka zdobywała nagrody oraz wyróżnienia przyznawane przez pracodawcę z uwagi na bardzo wysokie wyniki sprzedaży.

Powódka zaprzeczyła twierdzeniom pozwanego, jakoby celowo skracała połączenia telefoniczne z klientami do 30 sekund, którym to zachowaniem powódka zawyżała swoje wyniki i zwiększała szanse na uzyskanie nagrody.

Wskazał ,że pozwany pomimo ciężącego na pozwanym obowiązku nie poinformował on pracowników o wprowadzeniu nowych Standardów (...) (...). Tym bardziej w tym zakresie nie przeprowadzono żadnego szkolenia, ani spotkania informacyjnego. Dodatkowo podkreślenia wymaga, iż u pozwanego nie funkcjonuje system informatyczny, który

pełniły funkcje informacyjne, czy też szkoleniowe. Powódka, jak również pozostali pracownicy, dopiero w dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę dowiedzieli się o obowiązywaniu (...) (...) (...).

Oprócz powyższego, powódka podnosiła że wielokrotnie zwracała się do przełożonych z prośbą o sprawdzenie przeprowadzonych przez nią rozmów z klientami i ewentualne przekazanie krytycznych uwag dotyczących rozmów. Jednakże, przełożeni powódki nigdy nie mieli zastrzeżeń do sposobu oraz czasu trwania przeprowadzanych przez nią rozmów. Powódka odbywała, co miesiąc spotkania z przełożonym, w trakcie których omawiano jej pracę w poprzednim miesiącu. Na zakończenie spotkania powódka podpisywała formularz ze wskazaniem nad czym ewentualnie powódka ma popracować. Naturalnym jest, iż gdyby powódka otrzymała od przełożonego informacje o prowadzeniu rozmów telefonicznych w sposób niezgodny ze Standardami (...) Klienta to zastosowałaby się do przekazanych uwag. Podkreślić trzeba, że w czasie sześciu miesięcy poprzedzających wypowiedzenie powódce umowy o pracę, powódka, ani pozostali pracownicy, nie otrzymywali od przełożonych informacji zwrotnych dotyczących kierowanych do nich pytań, prośb. Tym samym jako oczywisty jawi się fakt zaniedbywania przez przełożonych swoich obowiązków względem podwładnych, gdy nikt wcześniej nie zwrócił powódce, ani innemu pracownikowi uwagi, iż nie stosuje się do (...) (...) Klienta.

Dlatego też, całkowicie bezzasadnym jest wyciąganie wobec pracownika konsekwencji, w tym od razu zastosowanie najsurowszego ze środków jakim jest wypowiedzenie umowy o pracę, stanowi kolejne naruszenie dokonane przez pracodawcę. Pozwany zachowując się prawidłowo, nawet stwierdzając niestosowanie przez powódkę do Standardu (...) Klienta, winien był zwrócić uwagę na fakt powódce w ramach drogi służbowej. Dopiero, w sytuacji, gdyby powódka ignorowała adresowane do niej wskazówki, bądź zastrzeżenia, pozwany byłby uprawniony do wypowiedzenia stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa wraz z odsetkami za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Podano, że wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest prawdziwa i rzeczywista. Pozwana nie kwestionuje, iż Powódka osiągała jeden z najlepszych wyników pracy wśród telemarketerów i była stawiana jako wzór wśród innych pracowników. Wygrywała również konkursy organizowane przez Pozwaną. Jednak metoda osiągania wyników Powódki nie była zgodna z zasadami i standardami obsługi klienta (realizacji zamówień) obowiązującymi u Pozwanej.

Powódka знаła standardy pracy z klientem. Pracę wykonywała u Powódki przez 13 lat. Do pozwu Powódka załączyła również dokument - Standard (...) Klienta, który umieszczony był w aplikacji Dżem, jest to wewnętrzny system służący do komunikacji wewnątrz Spółki, do której dostęp ma każdy pracownik, w tym również Powódka. Na powyższy dokument Pozwana powołała się również w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Standard (...) Klienta jest dokumentem szczegółowo opisującym zasady obsługi klienta - aptek- w codziennej pracy telemarketera. Powódka wykonując codzienną pracę doskonale znała jego zasady. Ponadto, z Powódką prowadzone były rozmowy cykliczne jak również szkolenia dotyczące zasad obsługi klienta. W trakcie szkoleń Powódka jak również inni pracownicy byli informowani o zmianach w Standardach (...) Klienta.

Powódka nie wykonywała pracy zgodnie z pkt 14, rozdział XI Standardu (...) Klienta, ilości takich uchybień były znaczne i z tych względów pozwana zdecydowała się wypowiedzieć powódkę umowę o pracę.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powódka V. C. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży telefonicznej. Od (...) roku Powódka świadczyła pracę u Pozwanej na stanowisku referenta ds. sprzedaży telefonicznej na podstawie umowy początkowo na okres próbny a następnie na czas określony. W dniu 23 kwietnia 2013 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka była przeszkolona przy podjęciu zatrudnienia. .

**Dowód:** umowy o pracę w aktach osobowych powódki

U pozwanego w aplikacji systemowej jest umieszczony w wersji elektronicznej Standard (...) Klienta. Jest to dokument szczegółowo opisujący zasady obsługi klienta - aptek- w codziennej pracy telemarketera. Zgodnie z pkt 14, rozdział XI Standardu (...) Klienta „Jeśli oddzwaniaasz do modemu i klient mówi „ To już wszystko, proszę wysłać " masz obowiązek zrealizować cele modemowe: B. do uzupełnienia, promocje PA+, Preparaty do polecenia w oknie Solaris. "

Powódka nie uczestniczyła w doszkaleniach , gdyż jako pracownik z bardzo dobrymi wynikami nie była kierowana na dodatkowe szkolenia . Powódka miała jednak wiedzę o standardach pracy, otrzymywała maile o konieczności proponowania zamienników, promocji , PA+ ( k.112v, k.239) Powódka wielokrotnie nie prowadziła rozmów według powyższego wskazania. Powódka nie proponowała tzw. braków do uzupełnienia, produktów z promocji z tzw. okna (...), tylko kończyła rozmowę. Powódka mając na uwadze swoje doświadczenie zawodowe oceniała ,które podmioty będą zainteresowane , a które niczego nie domówią. Kończyła rozmowy z tymi podmiotami lub tymi osobami, które według oceny powódki nie rozszerzą zamówienia ( k.236) Powyższe w pewnym zakresie aprobowała przełożona powódki K. J..( k. 220 k.238, k.236v)

Powódka w ostatnim kwartale 2019r. dowiedziała się ,że powyższe rozmowy nie liczyły się do wyników celów wartościowych i jakościowych .

Powódka w styczniu 2020 roku przeprowadziła krótkich rozmów do 30 sek. ok. 148 co stanowiło znaczący procent rozmów. W ciągu miesiąca powódka wykonywała ok. 500-600 rozmów.( k.238v)

**Dowód:** rozmowy prowadzone przez Powódkę -płyta CD, wykonanie zadań k.66-73, zeznania świadków: K. J. –protokół elektroniczny z dnia 30 czerwca 2020r. od 00:15:43, M. W.–protokół elektroniczny z dnia 30 czerwca 2020r. od 01:21:00, K. B. -protokół elektroniczny z dnia 24 września 2020r. od 00:08:54, E. P. -protokół elektroniczny z dnia 24 września 2020r. od 01:05:40,M. M.-protokół elektroniczny z dnia 24 września 2020r. od 01:40:08, P. K. -protokół elektroniczny z dnia 24 września 2020r. od 02:05:58, zeznania świadka G. S. -protokół elektroniczny z dnia 19 listopada 2020r. od 00:04:25, zeznania świadka B. A. -protokół elektroniczny z dnia 19 listopada 2020r. od 00:49:02, przesłuchanie powódki- protokół elektroniczny z dnia 19 listopada 2020r. od 01:08:34,

Pozwana zwracała uwagę na prowadzenie rozmów z klientami zgodnie z obowiązującymi standardami. Do pracowników, w tym Powódki, kierowana była korespondencja mailowa zarówno Dyrektora Departamentu Centralnego (...) Klienta S. S. jak i Kierownika ds. T. M. W. dotycząca prawidłowego realizowania Standardu (...) Klienta. W mailach wskazywano na model obsługi: zamienniki i obsługa braków na zamówieniu m PA+, aktywna sprzedaż preparatów z zamówienia, SOLARIS, inicjatywa promocyjna, kampanie, zadania informacyjne , zadania dodatkowe. ( k.112v, k.114) W korespondencji mailowej podkreślano, iż metody pracy niezgodne ze standardem pracy tj m.in. wybiórcza obsługa zamienników, brak realizacji celu PA+, „przeklikiwanie „propozycji w Solaris , zaznaczanie z Solaris propozycji niezarekomendowanych jako zarekomendowane, innego nieprawidłowe działania w sposób nieuczciwy wpływają na wyniki systemu motywacyjnego oraz takie działania są nieuczciwe w stosunku do koleżanek i kolegów i w przypadku ujawnienia takich przypadków Pozwana będzie wyciągać konsekwencje przewidziane prawem.

**Dowód:** Standard (...) Klienta k.22-65, korespondencka mailowa k.112 -115v, ,zeznania świadków: K. J. –protokół elektroniczny z dnia 30 czerwca 2020r. od 00:15:43, M. W.–protokół elektroniczny z dnia 30 czerwca 2020r. od 01:21:00, K. B. -protokół elektroniczny z dnia 24 września 2020r. od 00:08:54, E. P. -protokół elektroniczny z dnia 24 września 2020r. od 01:05:40,M. M.-protokół elektroniczny z dnia 24 września 2020r. od 01:40:08, P. K. -protokół elektroniczny z dnia 24 września 2020r. od 02:05:58, zeznania świadka G. S. -protokół elektroniczny z dnia 19 listopada 2020r. od 00:04:25, zeznania świadka B. A. -protokół elektroniczny z dnia 19 listopada 2020r. od 00:49:02, przesłuchanie powódki- protokół elektroniczny z dnia 19 listopada 2020r. od 01:08:34,

Pozwana w dniu (...) roku złożyła Powódcie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powodem wypowiedzenia umowy o pracę było: złamanie przez Powódkę

podstawowych zasad obsługi Apteki podczas codziennej pracy z Klientem, co jest niezgodne z przyjętymi normami (Standard (...) Klienta (rozdział XI, pkt.14), tj. celowe skracanie przez Powódkę połączeń telefonicznych z klientami do 30 sekund, które nie liczą się do raportów statecznościowych. Takim działaniem zawyżyła Powódka swoje wyniki celów wartościowych oraz zwiększyła swoje szanse na osiągnięcie celów skutecznościowych (budowanie swojego wyniku, który przekłada się na wysokość premii, tj. zarówno Podstawowy (...) Motywacyjny jak i konkurs (...)).

Powódka potwierdziła odbiór oświadczenia w dniu (...) roku.

**Dowód:** kopia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy w aktach osobowych oraz na k.18 akt sprawy

Wynagrodzenie powódki liczone według zasad jak do ekwiwalentu za urlop wynosiło 5228,69zł

**Dowód:** wyczenie wynagrodzenia k.168

### **Sąd zważył co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne, przedłożone przez strony dokumenty, zeznania świadków oraz przesłuchanie powódki. Sąd dał im wiarę w zakresie jakim były logiczne, zbieżne i miały oparcie w innych dowodach. Sąd oceni materiał dowodowy szerzej w dalszej części uzasadnienia.

Spór koncentrował się w zakresie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp 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. Należy wskazać, że wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Było sporządzone na piśmie, z podaniem przyczyny.

Trzeba wyjaśnić, że ani art. 45 kp, ani pozostałe przepisy k.p. nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. (Komentarz do art.45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.Stan prawny: 2009.01.01)

Warto podkreślić, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. Podana przyczyna powinna zaś być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu.

Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest zatem okolicznością faktyczną, wymagającą poczynienia stosownych ustaleń (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 517 oraz z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, niepublikowany). (por.SN z dnia 12 września 2008 r. I PK 22/08)

Odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia w ocenie sądu przyczyna była czytelna.

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie, z przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli faktów wywodzi skutki prawne. Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji o zwolnieniu z pracy bądź też wypowiedzenie umowy narusza zasady współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r. I PRN 17/77, PiZS 1978 nr 5, s. 70).

Należy wskazać także, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. (por. wyrok SN z 11.01.2011r. I PK 152/10, LEX nr 738395.)

Przechodząc do bardziej szczegółowych rozważań dotyczących materiału dowodowego trzeba odnieść się do argumentów przedstawionych przez strony postępowania w zakresie zasadności ( stanowisko pozwanej ) i braku zasadności ( stanowisko powódki ) wypowiedzenia umowy o pracę.

Powódka argumentowała w toku procesu, że nie знаła zapisów Standardu (...) Klienta. Wyjaśniła, że jako pracownik z bardzo dobrymi wynikami nie była kierowana na dodatkowe szkolenia. Należało zwrócić uwagę, że powódka przyznała jednak, że miała wiedzę o standardach pracy, otrzymywała maile o konieczności proponowania zamienników, promocji, PA+ ( k.112v, k.239)

Zostało ustalone, że Powódka wielokrotnie nie prowadziła rozmów według powyższego wskazania i skracała rozmowy. Zostały przedstawione nagrania zwłaszcza w kilku z nich na których powódka nie była zainteresowana prowadzeniem dalszej rozmowy mimo chęci klienta w tym zakresie. Powódka w toku procesu powiedziała, że na nagraniu są apteki sieciowe, które wiadomo, że nic nie wezmą( k.236) Potem wskazała, że nie może stwierdzić czy na nagraniu są apteki sieciowe ( k.239) Powódka miała do dyspozycji nagrania od początku procesu i był czas aby się z nimi zapoznać. Powódka wskazała także, że nie prowadziła rozmów w ten sposób wobec aptek, które mają potencjał. ( k.239) Zatem dokonała zmiany standardu wobec wybranych klientów co jak wynika z przesłuchania świadków zwłaszcza M. W., P. K., G. S. nie było prawidłowe i pożądanym dla klienta i pozwanej spółki.

Powódka jak wskazał pozwany w odpowiedzi na pozew, a nie zostało podważone przez powódkę w styczniu 2020 roku przeprowadziła krótkich rozmów ok. 148 co stanowiło znaczący procent rozmów. W ciągu miesiąca powódka wykonywała ok. 500-600 rozmów.( k.238v)

Powódka jak wskazała mając na uwadze swoje doświadczenie zawodowe oceniała, które podmioty będą zainteresowane, a które niczego nie domówią. Kończyła rozmowy z tymi podmiotami lub tymi osobami, które według oceny powódki nie rozszerzą zamówienia ( k.236) Powyższe w pewnym zakresie aprobowała przełożona powódki K. J.. ( k. 220 k.238, k.236v) Powyższe wynika nie tylko z przesłuchania powódki ale także świadków K. B. i B. A.. Zeznania świadka B. Sąd ocenił jako szczerze, logiczne, które nie zmierzały do pokrzywdzenia żadnej z osób, świadek chciała i chce być jak najlepszym pracownikiem spółki.

Zdaniem sądu wobec szeregu informacji podanych przez powódkę można oceniać, że K. J. wprowadza w firmie pozwanej tzw. podwójne standardy pracy i pozwana winna powyższe wyjaśnić, mając zwłaszcza na uwadze podkreślanie jak prawidłowe wykonywanie pracy w zakresie obsługi klienta jest ważne dla Spółki.

W ocenie sądu obrona powódki, że powyższe aprobowała czy zalecała przełożona miałyby znaczenie, gdyby powódka nie znała standardów obsługi klienta.

Powódka przyznała jednak, że znała te zasady obsługi, otrzymywała także maile od przełożonych. W mailach tych jak już sąd przedstawił w uzasadnieniu wskazywano na model obsługi: zamienniki i obsługa braków na zamówieniu m PA+, aktywna sprzedaż preparatów z zamówienia, SOLARIS, inicjatywa promocyjna, kampanie, zadania informacyjne,

zadania dodatkowe. ( k.112v, k.114) Powódka nie stosowała się do tych standardów u wybranych pracowników aptek czy klientów .

W korespondencji mailowej podkreślano, iż metody pracy niezgodne ze standardem pracy tj m.in. wybiórcza obsługa zamienników, brak realizacji celu PA+, „przeklikiwanie „propozycji w Solaris , zaznaczanie z Solaris propozycji niezarekomendowanych jako zarekomendowane, innego nieprawidłowe działania w sposób nieuczciwy wpływają na wyniki systemu motywacyjnego oraz takie działania są nieuczciwe w stosunku do koleżanek i kolegów i w przypadku ujawnienia takich przypadków pozwana będzie wyciągać konsekwencje przewidziane prawem.

Zatem powódka mogła ocenić , że jej metody pracy nie są prawidłowe. Powódka zeznała ,że w grudniu był poruszany temat rozmów 30 sekundowych i wówczas dowiedziała się ,że ma bardzo dużo takich rozmów( k 237v) . Powódka rozmawiała na ten temat z K. J. i chciała rozmawiać także o tym z trenerem . Zatem jeżeli powódka miała wątpliwości co do prawidłowości pracy to nie jest zrozumiałe ,że mimo wiedzy o standardach w styczniu nadal wobec części klientów i pracowników aptek nie stosowała zasad , które przecież znała. Nie chodziło przecież ,jak powódka argumentowała na początku procesu aby nakłaniać klienta , który już oświadczył ,że nie chce naszych propozycji , lecz aby w ogóle mu takie propozycje składać w zakresie zamienników , promocji czy obsługi braków. Pytanie „czy coś jeszcze” dotyczy zamówienia ale takie pytanie nie powie i nie podpowie klientowi zamienników , promocji czy informacji o brakach. W ocenie sądu logiczne były zeznania świadka M. W. ,że praca zgodnie z tym standardem ma znaczenie dla klienta a tym samym dla spółki ( k.206v)

Powódka oceniała swoją pracę jako prawidłową , jednakże z materiału dowodowego wynika ,że nie postępowała zgodnie z zasadami , które znała i było to celowe działanie wobec aptek , czy ich pracowników, których powódka oceniła ,że nie niczego nie domówią. Motywem powódki była ocena bezcelowości składania propozycji , jednakże to nie powódka ustalała standardy pracy i jako pracownik winna je stosować. Takie naruszenia mogą stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę traktowanego jako zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy.

Sąd nie ocenił także aby wypowiedzenie umowy było decyzją arbitralną czy sprzeczną z zasadami współżycia społecznego.

W związku z powyższym, Sąd w punkcie I wyroku oddalił powództwo .

W punkcie II wyroku Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu zgodnie z art. 98 § 1 i 3 kpc, gdyż powódka proces w całości przegrała. Na kwotę należnego wynagrodzenia złożyła się kwota 180 zł obliczona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Z uchwały SN z dnia 24.02.2011r. określonej jako zasada prawna a także z jej uzasadnienia wynika aby nie różnicować stawek bez względu na to czy roszczenie to odszkodowanie czy też przywrócenie do pracy.

W punkcie III Wyroku Sąd obciążył Skarb Państwa opłatą od pozwu stosując art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 97 w zw. z art. 113 ust. 1 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.