

Sygn. akt VI P 623/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Alina Pawluczuk

Tomasz Władysław Śnieć

Protokolant: Krzysztof Suszyński

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa J. K. (1)

przeciwko J. K. (2) prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Zakład Produkcji (...) J. K. (2) w K.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego J. K. (2) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Zakład Produkcji (...) J. K. (2) w K. na rzecz powoda J. K. (1) kwotę 5955,84zł (pięć tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt pięć złotych 84/100) brutto.

II. Zasądza od pozwanego na rzecz radcy prawnego M. B. kwotę 360zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) powiększoną o należny podatek VAT tytułem kosztów pomocy prawnej udzielonej u urzędu.

III. Zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Białymstoku) kwotę 298zł (dwieście dziewięćdziesiąt osiem złotych) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony.

IV. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej 1985,28zł (jeden tysiąc dziewięćset osiemdziesiąt pięć złotych 28/100)

VI P 623/13

UZASADNIENIE

Powód J. K. (1), w pozwie skierowanym przeciwko Zakładowi Produkcji (...) J. K. (2) w K., po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska, wniósł o zasądzenie kwoty stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu swojego stanowiska podniósł, że pozwany wypowiedział mu w dniu 30.10.2013r. umowę o pracę na czas nieokreślony. Jego zdaniem podana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. W jego ocenie jego zwolnienie jest spowodowane tym, że był dla pozwanego „niewygodnym” pracownikiem, gdyż zawsze starał się walczyć o prawa pracowników. Ponadto posiadał wiadomości o zachowaniach pozwanego dyskredytujących go jako producenta napojów. Dodatkowo powód wskazał, że nie ma odniesienia w przyczynie, dlaczego konkretnie on został zwolniony na skutek okoliczności podanych w wypowiedzeniu (k. 2-5, 72).

Pozwany Zakład Produkcji (...) J. K. (2) w K. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W odpowiedzi na pozew podniósł, że jego zdaniem przyczyny podane w wypowiedzeniu są prawdziwe. (k. 17-19).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Bezspornym w sprawie było, że w dniu 30.04.1993r. J. K. (1) został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku na kierowcy, przy czym od dnia 01.02.2003r. na stanowisku kierowcy-pracownika produkcji. Przedmiotem działalności pozwanej firmy jest produkcja napojów i syropów (dowód: akta osobowe).

Nie budziło też wątpliwości, że w dniu 30.10.2013 r. pracodawca złożył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.01.2014r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazał zmniejszenie stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie pracodawcy spowodowane zmniejszeniem zamówień na dostawę produktów oferowanych do sprzedaży oraz znacznym spadkiem rentowności firmy (dowód: akta osobowe).

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się zaś na prawdziwości, i konkretności i zasadności podanych w wypowiedzeniu jego przyczyn.

Powód przyznawał, że u pozwanego od 4-5 lat następował spadek produkcji, jednakże akcentował okoliczność, że miało to miejsce z winy pozwanego, który produkował towar złej jakości (k. 75). Ponadto powód podnosił, że spadek zatrudnienia u pozwanego jest pozorny, gdyż w 2014 roku zatrudnił on najwięcej osób w okresie wiosennym w porównaniu do okresu wiosennego z lat 2010-2013, przy czym już w ciągu miesiąca po upływie okresu wypowiedzenia powoda zatrudnił 4 nowe osoby. Ponadto powód podkreślał, że w okresie jego wypowiedzenia pozwany przedłużył innym pracownikom na produkcji umowy o pracę (k. 75). Podnosił też, że zwolniony wraz z nim M. B. wrócił do pracy w maju 2014r. W jego ocenie jego zwolnienie jest spowodowane tym, że był dla pozwanego „niewygodnym” pracownikiem, gdyż zawsze starał się walczyć o prawa pracowników. Ponadto posiadał wiadomości o zachowaniach pozwanego dyskredytujących go jako producenta napojów. Zaznaczał, że u pozwanego pracował 19 lat i byłby w stanie obsługiwać wszystkie maszyny na produkcji (k. 74-76, 129v-130).

Pozwany oponował powyższemu. Zgodnie z jego zeznaniami w jego firmie nastąpił spadek produkcji, około 17% w skali roku, a od 2007 r. ogólnie nastąpił spadek w wysokości 39%. Zdaniem pozwanego sytuacja na rynku spowodowała taki spadek produkcji. Na pierwszej rozprawie pozwany tłumaczył, że zwolnił powoda, gdyż miał jedno ze słabszych kwalifikacji. Według niego najgorsze kwalifikacje miał L., potem powód i potem pan L.. Przyznał przy tym, że w połowie marca 2014 r. przyjął 4 pracowników i jeszcze może przyjmie kilka osób na sezon. U niego sezon zaczyna się z końcem marca, najpewniej od kwietnia i trwa do końca sierpnia, potem się całkowicie kończy. Na sezon letni zatrudnia ok. 6-12 osób, zależy to od sprzedaży. Z doświadczeń z poprzednich lat, wie już w kwietniu czy maju, jaka będzie u niego sprzedaż. Te osoby przychodzą na rozdmuch butelek. Podał, że prawdą jest, że M. B. obecnie u niego pracuje. Zatrudnił go na sezon. Poświadczył też, że latem albo wiosną 2013r. kilku osobom przedłużył umowy na czas określony. Ponadto pracownikom zatrudnionym na umowę na czas określony na stanowiskach pracownik produkcji, tj. M. W. i S. W., dał umowy na czas nieokreślony, przy czym M. W. od 1 sierpnia 2013r. a S. W. od 1 września 2013r. Składając zeznania w charakterze strony podawał, że powód był gorszy od innych pracowników, wydajność na jego linii była dużo mniejsza niż jest teraz, np. na linii powoda były robione przerwy dłuższe niż na innych liniach, nie pasowały mu kwalifikacje powoda, pracował on tylko na ustawianiu butelek i na odbiorze zgrzewek. Wówczas pozwany podkreślał też, że innych przyczyn wyboru powoda do zwolnienia nie było (k. 74-76, 130-132).

By uwzględnić powództwo, zgodnie z art. 45§1 k.p. należałoby uznać, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest bezprawne lub nieuzasadnione. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie

zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Jak wskazuje orzecznictwo sądowe, przyczyna wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony powinna być prawdziwa i konkretna. Sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia powinno umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy jest celowe. Wskazanie przyczyny pełni też wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn toczyć się może proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy (tak wskazuje m.in. uzasadnienie wyroku SN z dnia 7.04.1999, I PKN 645/98, OSNAP 2000/11/420). Uniemożliwiać ma to stawianie pracownikowi w trakcie procesu innych zarzutów niż te, które rzeczywiście były powodem wypowiedzenia umowy. Dlatego też, jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27.06.1985 r. (OSNC 1985/11/164) - wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p., teza XI - wskazywana przyczyna nie może ograniczać się do powtórzenia wyrażeń ustawowych lub zwrotów zbyt ogólnych, nie popartych wskazaniem konkretnych okoliczności. Za zbyt ogólne, a przez to naruszające art. 30§4 kp orzecznictwo Sądu Najwyższego uznaje wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia „niewłaściwego wykonywania obowiązków” (tak. np. wyrok SN z dnia 1.10.1997 r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427), lub „utruty zaufania do pracownika” (uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164). W sentencji wyroku z dnia 24 października 2007 r., I PK 116/07, Lex nr 465925, Sąd Najwyższy podniósł, że brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi (powodowi) przyczyny wypowiedzenia stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę (art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 k.p.).

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazuje, że podana powodowi przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa. W świetle zebranych dowodów bezspornym jest, że u pozwanego w okresie wypowiedzenia złożonego powodowi nastąpiło zmniejszenie zamówień na dostawę produktów oferowanych do sprzedaży i znaczny spadek rentowności firmy. Okoliczności te przyznał sam powód. Potwierdził je także świadek R. S., będący pracownikiem pozwanego (k. 87) oraz świadek J. L., który pracował u pozwanego do jesieni 2013r. (k. 86v-87). Bez znaczenia przy tym dla sprawy jest okoliczność, czy spadek ten nastąpił z winy pozwanego pracodawcy, co akcentował powód i świadek J. L. (k. 86v-87). Zgodnie z art. 117 § 2 k.p. pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka i to na pracodawcy ciąży ryzyko działalności własnej.

Niewątpliwym także było, że zmniejszenie produkcji spowodowało pewne zmniejszenie stanu zatrudnienia u przedsiębiorstwie pozwanego. Oprócz powoda w tym samym czasie wypowiedzenie umowy o pracę otrzymali 3 inni pracownicy produkcji tj. T. L., J. L. i A. B.. Należy przy tym zaznaczyć, że o fikcyjności podanej przyczyny nie świadczy fakt, że pozwany zaledwie po upływie 3 miesięcy od upływu okresu wypowiedzenia powoda zatrudnił 8 nowych pracowników. Miało to miejsce w maju 2014r. Za racjonalne uzasadnienie tej decyzji należy uznać twierdzenie pozwanego, że są to pracownicy sezonowi. Pozwany zatrudnia ich w okresie od kwietnia do końca sierpnia, ponieważ w okresie wiosenno-letnim produkcja napojów i soków wzrasta z uwagi na większą sprzedaż w tym okresie tego towaru. Należy dać wiarę pozwanemu, że z racji wieloletniego doświadczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej w okresie wiosennym ma już wiedzę, jaka będzie u niego sprzedaż w okresie letnim i w związku z tym wie ilu pracowników powinien zatrudnić.

Wobec tego, że spadek produkcji nastąpił pozwany pracodawca miało prawo zmniejszyć zatrudnienie w celu utrzymania rentowności przedsiębiorstwa. Jak wynika bowiem z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r. I PK 100/05 „program redukcji etatów może urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą następuje wybór pracownika

podlegającego zwolnieniu, przy czym swoboda tego wyboru, jako przejaw ogólniejszej i chronionej przez art. 20 i 22 Konstytucji RP swobody prowadzenia działalności gospodarczej, może być pracodawcy ograniczona tylko na podstawie ustawy. Pracodawca jest w takiej sytuacji uprawniony do pozostawienia na stanowisku pracownika o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, stażu i predyspozycjach, różniącym się większą dyspozycyjnością, a tym samym stwarzającym większe prawdopodobieństwo, że pracownik ten nie wywoła zakłóceń w funkcjonowaniu określonej jednostki organizacyjnej pracodawcy (Wokanda 2006/6/28). Należy przy tym pamiętać, że wypowiedzenie umowy o pracę jest to zwykły środek rozwiązywania stosunku pracy (tak też wyrok SN z dnia 2.10.1996 r., I PRN 69/96, OSNAP 1997/10/163, wyrok z dnia 4.12.1998 r., I PKN 419/97, OSNAP 1998/20/598; wyrok SN z dnia 6.12.2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002, nr 10, s. 34). Służy on pracodawcy do właściwego kształtowania składu osobowego pracowników, mającego zapewnić jak najlepsze wykonywanie powierzonych zadań. Wypowiedzenie podyktowane chęcią usprawnienia pracy jest uzasadnione (wyrok SN z dnia 2.08.1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986/6/76). Przyczyna wypowiedzenia nie musi też mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, uzasadnia wypowiedzenie brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 4.12.1998 r., I PKN 419/97, OSNAP 1998/20/598; wyrok SN z dnia 6.12.2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002, nr 10, s. 34).

Jednakże należy zauważyć, że powód nie otrzymał od pracodawcy wypowiedzenia wyłącznie w trybie art. 30 § 1 pkt.2 kp ale, jak należy rozumieć argumenty pozwanego, zebrany w sprawie materiał dowodowy oraz fakt wypłaty powodowi przez pracodawcę odprawy pieniężnej - w trybie art.10 ustawy 13 lipca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U Nr 90,poz.844 ze zm.) , a te uregulowania prawne wskazują na konieczność doprecyzowania kryterium doboru pracownika do zwolnienia .

W kontekście powyższej uwagi i świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego uznać należy, że złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem, gdyż jego przyczyna została sformułowana zbyt ogólnikowo i niekonkretnie. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 16.12.2008r. w sprawie I PK 86/08 przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - "zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne" jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (LEX nr 497682). Stanowisko to potrzymał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., w sprawie I PK 172/12 stwierdzając, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy (LEX nr 1312564). Sąd rozpoznający sprawę w pełni podziela zaprezentowane stanowisko Sądu Najwyższego.

Z powyższym współgra stanowisko, że pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 30 § 4 w zw. z art. 52 § 1 pkt. 1 kp) po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy i odszkodowanie (I PKN 423/98 z 1998.11.10., publik. OSNP 1999/24/789). Niniejsze znajduje całkowite zastosowanie do przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Odnosząc powyższe do okoliczności sprawy po pierwsze wskazać należy, iż zgodność stron była co tego, że w pozwanym zakładzie pracy na stanowisku równorzędnym do tego, jakie miał powód pracowała większość zatrudnionych osób. Biorąc niniejsze pod uwagę oraz treść powołanych wyżej orzeczeń Sądu Najwyższego z dnia 16.12.2008r. i z dnia 25 stycznia 2013r. uznać należało, iż pozwany w wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazując jako jego przyczynę zmniejszenie stanu zatrudnienia spowodowane zmniejszeniem zamówień na dostawę produktów oferowanych do sprzedaży, powinien był także nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Z kolei treść wypowiedzenia umowy o pracę ewidentnie wskazuje, że pozwany nie uczynił tego. Dopiero w postępowaniu sądowym pracodawca wyliczył konkretne powody, które jego zdaniem czyniły podstawę dla wypowiedzenia.

Biorąc pod uwagę powyższe stanowczo podkreślić należy, że zgodnie z wyżej zaprezentowaną linią orzecniczą Sądu Najwyższego pracodawca nie może dopiero w postępowaniu sądowym o przywrócenie do pracy czy o odszkodowanie formułować konkretnych przyczyn wypowiedzenia celem uzupełnienia braku wskazania takich przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jak wyżej wskazano, koniecznym elementem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony są konkretne i precyzyjne jego przyczyny. Brak takich przyczyn stanowi o niezgodności wypowiedzenia z prawem (tj. z art. 30 § 4 k.p.).

Dodatkowo zauważyć należy, że na każdym etapie postępowania pozwany odmiennie przedstawiał kryteria doboru pracownika do zwolnienia, które rzekomo stosował przy wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy. Po raz pierwszy kryterium doboru powoda oraz 3 pozostałych pracowników do zwolnienia podał w odpowiedzi na pozew. Wskazał tam, że doboru osób do zwolnienia dokonał kierując się głównie kryterium posiadania innego, poza zatrudnieniem u pozwanego, źródła utrzymania. Powód zaś, jak wynikało z jego wiedzy, jest właścicielem gospodarstwa rolnego. Ponadto pozwany w odpowiedzi na pozew podnosił, iż brał pod uwagę, że obowiązki, jakie posiadał na swoim stanowisku powód, mógł powierzyć innym pracownikom pracującym na linii produkcyjnej, przy czym obowiązki te nie powodują nadmiernego obciążenia ani nie wpływają na wykonywanie pozostałych obowiązków przez te osoby (k. 18). Natomiast podczas składania wyjaśnień pozwany tłumaczył już, że zwolnił powoda, gdyż miał jedne ze słabszych kwalifikacji (k.72). Z kolei składając zeznania w charakterze strony podawał, że powód od innych pracowników był gorszy, wydajność na jego linii była dużo mniejsza niż jest teraz, np. na linii powoda były robione przerwy dłuższe niż na innych liniach, nadto nie pasowały mu kwalifikacje powoda, gdyż pracował on tylko na ustawianiu butelek i na odbiorze zgrzewek. Wówczas pozwany podkreślał, że innych przyczyn wyboru powoda do zwolnienia nie było (k. 130-132). W ten sposób przeczył wcześniej złożonym przez siebie oświadczeniom w zakresie kryteriów wyboru powoda do zwolnienia. Konkludując powyższe stwierdzić należy, iż wobec nie przedstawienia w wypowiedzeniu kryteriów doboru powoda do zwolnienia, a także ciągłej zmiany stanowiska pozwanego w przedmiocie tych kryteriów Sąd, a tym bardziej powód nie był w stanie ustalić, czy rzeczywiście pozwany kierował się obiektywnymi kryteriami doboru do zwolnienia powoda i jakie one były. Rację miał przy tym powód będąc zaskoczony tym, że został wytypowany do zwolnienia skoro miał jeden z najdłuższych staży pracy u pozwanego, a jednocześnie zaś osoby zatrudnione na produkcji -M. W. i S. W., które miały umowy na czas określony w okresie niemalże poprzedzającym wręczenie powodowi zwolnienia (1 sierpnia i 1 września 2013r.) otrzymały umowy na czas nieokreślony. Podobnie latem 2013r. pozwany przedłużył kilku pracownikom umowy o pracę na czas określony do następnego roku (k. 130-130v).

Na podstawie art. 45 §1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu warunków 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. Zgodnie z żądaniem powoda Sąd rozstrzygnął o odszkodowaniu. Jak wynika z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Z tych względów Sąd w myśl art. 471 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. zasądził na rzecz powoda kwotę 5.955,84 zł brutto, co równoważne jest trzykrotności jego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy-1985,28 zł brutto, która to kwota wskazana została przez pozwanego (k.22). Powodowi z racji ponadtrzyletniego stażu pracy u pozwanego przysługiwało trzymiesięczne wypowiedzenie.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu znajduje podstawę w dyspozycji przepisów art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c.

Pełnomocnik powoda domagał się zasądzenia kosztów pomocy prawnej z urzędu, gdyż pomoc ta nie została opłacona ani w całości ani w części (k. 85). Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 19 ust. 1 rozporządzenia 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 z późn. zm.), mając na uwadze treść uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24.02.2011r I PZP 6/11, w świetle której „Podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia 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 z późn. zm.). Uchwała ta ze względu na tożsamość zasad ma zastosowanie do roszczeń alternatywnych z art. 45 k.p. Innymi słowy w sprawie o odszkodowanie, którego pracownik dochodzi na podstawie art. 45 k.p., zastosowanie ma stawka z § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia 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 z późn. zm.). Wskazać przy tym należy, iż stosując § 2 ust. 2 w/w Rozporządzenia Sąd przyznał pełnomocnikowi strony powodowej opłatę za czynności procesowe w wymiarze sześciokrotności stawki minimalnej przewidzianej w § 11 ust. 1 pkt. 1 tego Rozporządzenia, biorąc pod uwagę charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.

O opłacie sądowej orzeczono zaś w oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005, nr 167, poz. 1398 ze zm.) i pogląd zawarty w uchwale SN z 05.03.2007 r.: 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. Wysokość tej opłaty ustalono w oparciu o art. 13 ustawy.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadany został na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.