

Sygnatura akt IV P 177/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Szamotuły, dnia 25-05-2015 r.

Sąd Rejonowy w Szamotułach IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Ławniczak

Ławnicy : Jarosław Antoszewski, Andrzej Borowczak

Protokolant: kier. sekr. Grażyna Tomczak

po rozpoznaniu w dniu 25-05-2015 r. w Szamotułach

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko D. R., R. R. – wspólnikom spółki cywilnej (...) Spółka Cywilna w B.

- o zapłatę odszkodowania

1. Zasądza od pozwanych solidarnie na rzecz powoda tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę kwotę 5040,-zł (pięć tysięcy czterdzieści zł)
2. W pozostałym zakresie powództwo oddala.
3. Nakazuje ściągnąć od pozwanych solidarnie na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Szamotułach kwotę 252,- zł ( dwieście pięćdziesiąt dwa zł) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu od której powód zwolniony był z mocy ustawy.
4. Zasądza od pozwanych solidarnie na rzecz powoda kwotę 60,- zł ( sześćdziesiąt zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
5. Zasądza od powoda na rzecz pozwanych solidarnie kwotę 484,- zł (czteryście osiemdziesiąt cztery zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
6. Wyrokowi w punkcie 1 do kwoty 1680,-zł ( jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt zł) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

/-/ Jarosław Antoszewski /-/SSR Monika Ławniczak /-/ Andrzej Borowczak

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 sierpnia 2014 r. (data nadania przesyłki) powód J. S. wniósł przeciwko pozwanym D. R. i R. R. prowadzącym spółkę cywilną (...) s.c. o zapłatę kwoty 5.040,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę . Powód wskazał, że zatrudniony był u pozwanych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku operatora – mechanika, a w dniu 11 sierpnia 2014r. pozwana D. R. wręczyła mu pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym nie podano żadnej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy.

Pozwane w odpowiedzi na pozew wniosły o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na ich rzecz kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego podnosząc, iż powód został zwolniony z powodu konieczności zredukowania zatrudnienia w związku z koniecznością obniżenia kosztów działalności gospodarczej,

przy czym wytypowany został do zwolnienia z uwagi na informacje jakie pozwane o nim uzyskały a dotyczące tego, że powód jest osobą trudną we współpracy, lekceważy polecenia służbowe, bywa agresywny, a także wyraża negatywne komentarze dotyczące pracodawczyni i byłego współnika spółki nieżyjącego S. R.. Strona pozwana podniosła, że powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były doskonale znane, bowiem pozwana D. R. powiadomiła go o nich w rozmowie na terenie żwirowni na kilka dni przed wypowiedzeniem umowy.

Pismem z dnia 20 lutego 2015r., złożonym na rozprawie w dniu 23 lutego 2015r. powód rozszerzył powództwo o kwotę 3.360,00 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracowników. Ponadto powód podniósł zarzut naruszenia art. 41 kp, wskazując, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w trakcie niezdolności powoda do pracy spowodowanej chorobą.

Pozwane wniosły o oddalenie rozszerzonego powództwa wskazując w szczególności, że zatrudniają poniżej 20 pracowników, a także, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie były wyłącznie ekonomiczne, leżące po stronie pozwanych, ale również dotyczyły osoby powoda i jego oceny jako pracownika, z którym trudno się współpracuje, który ma negatywne zdanie o pracodawcy, co uzasadniało utratę zaufania do powoda jako pracownika i było przyczyną wypowiedzenia umowy leżącą po jego stronie.

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

Powód J. S. zatrudniony był u pozwanych D. i R. R. prowadzących działalność gospodarczą pod nazwą (...) spółka cywilna D. i R. R. od dnia 1 września 2007r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora – mechanika. Zatrudnienie to było kontynuacją zatrudnienia u D. i S. R. prowadzących działalność pod nazwą (...) spółka cywilna D. i S. R. w związku ze śmiercią współnika S. R..

Ostatnie wynagrodzenie za pracę powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 1.680,00 zł miesięcznie.

(okoliczności bezsporne,

dowód: umowa o pracę, świadectwo pracy w aktach osobowych powoda przy aktach sprawy ,

zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 32 ).

Powód swą pracę wykonywał w żwirowni w Ł., zaś siedziba spółki mieści się w B.. Pozwana D. R. dość często bywała na terenie żwirowni. Powód w biurze w B. nie był, wszelkie sprawy związane ze swym zatrudnieniem takie jak składanie wniosków urlopowych, usprawiedliwianie nieobecności w pracy w związku z chorobą załatwiał w żwirowni z bezpośrednim przełożonym. Jeśli powód był chory to zawiadamiał o tym telefonicznie przełożonego W. K., a następnie po powrocie do pracy osobiście dostarczał zwolnienie lekarskie.

Pozwane od pewnego czasu nosiły się z zamiarem ograniczenia zatrudnienia w żwirowni, wynikało to z konieczności zredukowania kosztów, zapadła decyzja o zwolnieniu jednego z pracowników. Pozwana D. R. rozmawiała wówczas z pracownikami żwirowni, dowiedziała się od nich, że pozwany źle się wypowiadał o jej zmarłym mężu, wyrażał zadowolenie z jego śmierci. To spowodowało, że D. R. zdecydowała, że nie chce już z powodem dalej współpracować, utraciła do niego zaufanie i zdecydowała, że to właśnie powód zostanie zwolniony w związku z planowaną redukcją zatrudnienia.

W dniu 5 sierpnia 2014r. D. R. była obecna na terenie żwirowni, dokonywała pracownikom wypłat wynagrodzenia. Rozmawiała z powodem, powiedziała mu, że jest zwolniony za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia i że od następnego dnia nie ma przychodzić do pracy. Nie było mowy o żadnych przyczynach wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Od dnia 6 sierpnia 2014r. do dnia 11 sierpnia 2014r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby.

W piątek 8 sierpnia 2014r. pozwana D. R. powiadomiła powoda, że jest dla niego przygotowane w biurze w B. wypowiedzenie umowy, że ma je podpisać, pytała czy powód woli podpisać w biurze czy na żwirowni, powód wskazał, że w poniedziałek przyjedzie do biura.

W poniedziałek 11 sierpnia 2014r. wczesnym popołudniem powód przyjechał do biura, odebrał pismo z wypowiedzeniem umowy o pracę, pokwitował jego odbiór. Powód nie wspominał nic o tym, że jest na zwolnieniu lekarskim.

Nadane przez powoda pocztą popołudniu w dniu 7 sierpnia 2014r. do siedziby pozwanej zwolnienie lekarskie doręczone zostało przez pocztę w dniu 11 sierpnia 2014r., popołudniem, już po wyjściu powoda z biura i po odebraniu przez niego pisma z wypowiedzeniem umowy o pracę.

W piśmie z wypowiedzeniem umowy o pracę nie została wskazana żadna przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy.

W sierpniu 2014r. pozwane w ramach spółki cywilnej zatrudniały 12 pracowników.

(okoliczności częściowo bezsporne,

dowód: świadectwo pracy w aktach osobowych powoda przy aktach sprawy ,

pismo z wypowiedzeniem umowy – w aktach osobowych powoda przy aktach sprawy,

wpisy do ewidencji działalności gospodarczej – 30, 31, potwierdzenie nadania – k. 64, druk ZUS DRA – k. 82 -83, wydruk ze strony śledzenia przesyłek – k. 84-85,

zeznania świadków W. K. – k. 109- 111, M. M. – k. 111- 113,

zeznania powoda – k. 53-54 w zw. z k. 113-115,

zeznania pozwanej D. R.- k.54-55 w zw. z k. 115-116 ).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o powołane powyżej dowody z dokumentów, zeznania świadka i powoda, a stan faktyczny był pomiędzy stronami bezsporny.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne dokumenty przedstawione przez strony – dokumenty te nie były co do ich wiarygodności kwestionowane przez żadną ze stron. Sąd nie dopatrył się podstaw do kwestionowania wiarygodności tychże dokumentów z urzędu mając na względzie w szczególności, iż dotyczyły one okoliczności bezspornych pomiędzy stronami. Zeznania świadków okazały się w pełni wiarygodne i korespondowały w swej treści z dowodami z dokumentów, nie budziły wątpliwości sądu.

Zeznania stron sąd ocenił ostrożnie biorąc pod uwagę, że strony jako zainteresowane wynikiem sprawy mają interes w przedstawieniu faktów w sposób dla siebie korzystny. Nadto zauważyć należy, że dowód ten ma charakter wyłącznie posiłkowy wobec pozostałych dowodów i w sytuacjach budzących wątpliwości nie powinien stanowić wyłącznego źródła ustalenia określonych faktów.

Sąd co do przebiegu rozmów pomiędzy pozwaną D. R. a powodem oparł się co do zasady na zeznaniach świadków, osób bardziej obiektywnych niż strony z uwagi na to, że niezainteresowanych osobiście w rozstrzygnięciu sprawy. Z tych zeznań w sposób nie budzący wątpliwości wynika, że w trakcie rozmowy w dniu 5 sierpnia 2014r. pozwana D. R. powiadomiła powoda, że jest zwolniony z pracy za wypowiedzeniem, a od następnego dnia zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Świadek K., który był uczestnikiem tej rozmowy potwierdził to jednoznacznie, a jednocześnie wskazał w sposób pewny i stanowczy, że z pewnością nie było mowy o przyczynach wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Wprawdzie świadek M. M. wskazuje, że pozwana w trakcie tej rozmowy o likwidacji stanowiska i zastrzeżeniach do wypowiedzi powoda pod adresem jej męża mówiła, jednakże zauważyć należy, że M. M. nie była uczestnikiem tej

rozmowy, zna ją jedynie z relacji od pozwanej, a zatem daleko bardziej są w tym zakresie wiarygodne zeznania świadka K., który w rozmowie bezpośrednio uczestniczył.

Sąd nie dał wiary powodowi jakoby rozmowy dotyczącej zwolnienia powoda w dniu 5 sierpnia 2014r. w ogóle nie było, zeznania te są zupełnie oderwane od zeznań dwójki świadków i pozwanej, z których jednoznacznie wynika, że rozmowa taka miała miejsce i jej przebieg.

Zeznaniom pozwanej z kolei sąd nie dał wiary co do przebiegu rozmowy, a mianowicie tego, że w jej trakcie podała powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy, bowiem z zeznań świadka W. K. wynika wprost, że tak nie było. Pozwana w swych zeznaniach co do takich szczegółów nie jest wiarygodna, sama przyznaje, że szczegółów, dat nie pamięta, a zatem nie sposób w oparciu o jej zeznania (i odtwórczą na ich podstawie relację świadka M. M.) ustalić, że istotnie przyczyny wypowiedzenia umowy zostały powodowi wskazane.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Toczący się pomiędzy stronami w niniejszym postępowaniu spór dotyczył tego czy przy rozwiązaniu z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem doszło do naruszenia przepisów prawa.

Sposoby rozwiązania umowy o pracę reguluje przepis art. 30 kp, który stanowi, że:

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta,
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

§ 2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

§ 2<sup>1</sup>. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Powyższy przepis przewiduje między innymi, iż do rozwiązania umowy o pracę dojść może wskutek oświadczenia jednej ze stron, z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

W świetle art. 47<sup>1</sup> kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Mając powyższe na względzie dla oceny zasadności roszczenia powoda dokonać należało analizy sposobu wypowiedzenia jemu umowy o pracę po kątem tego czy nastąpiło to zgodnie z przepisami prawa pracy.

Pod względem formalnym rozwiązanie umowy o pracę z powodem ocenić należy jako nieprawidłowe i niespełniające wymogów określone art. 30 kp.

W ocenie sądu w ustalonym stanie faktycznym przyjąć należy, że do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę doszło de facto nie pismem wręczonym powodowi w dniu 11 sierpnia 2015r. a w trakcie rozmowy z pozwaną D. R. w dniu 5 sierpnia 2014r. Już wówczas pozwana kategorycznie oświadczyła powodowi, że wypowiada mu umowę o pracę, że od dnia następnego jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i nie musi się w pracy stawiać. W ocenie sądu w świetle zeznań świadków pozwana tego dnia kategorycznie dokonała powodowi wypowiedzenia umowy, a nie jedynie poinformowała go o przyszłym zamiarze złożenia powodowi takiego oświadczenia, a skoro tak, to wypowiedzenie narusza art. 30 § 3 kp, bowiem nie zachowano pisemnej jego formy. Okoliczność, że w dniu 5 sierpnia 2014r. pozwana definitywnie rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem potwierdza także to, że nikt aż do dnia 11 sierpnia 2014r. nie był zdziwiony nieobecnością powoda w pracy, nie próbował ustalić dlaczego powód jest nieobecny i czy jest to nieobecność usprawiedliwiona. Gdyby pozwana 5 sierpnia 2014r. jedynie powiadomiła powoda o przyszłym zamiarze wypowiedzenia jemu umowy to w następnych dniach z pewnością pracodawca poszukiwałby powoda jako pracownika wobec jego nieobecności w pracy, względnie pozwane mogłyby skorzystać z możliwości rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, wobec jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Nawet jeśli przyjąć, że wypowiedzenie zostało dokonane poprzez wręczenie powodowi pisma w dniu 11 sierpnia 2014r. to byłoby ono i tak niezgodne z prawem, bowiem naruszało art. 30 § 4 kp i obowiązek wskazania w piśmie z wypowiedzeniem umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia. Istotnie jest tak, jak podnosi to strona pozwana, że orzecznictwo sądowe dopuszcza w pewnych wyjątkowych i nadzwyczajnych sytuacjach możliwość uznania wypowiedzenia za zgodne z prawem pomimo nie wskazania przyczyny wypowiedzenia na piśmie o ile przyczyna ta była uprzednio pracownikowi znana. Dotyczy to jednak, w ocenie sądu, wyłącznie nie budzących wątpliwości sytuacji, w których z całą pewnością da się ustalić, że istotnie pracownik został z pewnością i w wyczerpujący sposób powiadomiony w innej formie o przyczynach wypowiedzenia jemu umowy. Taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie. Powód kategorycznie zaprzeczył, aby pozwana wskazała jemu jakiegokolwiek przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwane nie wykazały okoliczności, na którą się powołują, a mianowicie aby przyczyny te były powodowi znane w chwili wypowiedzania umowy o pracę i aby został o nich powiadomiony w innej aniżeli pisemna formie. Zeznania świadka K., który miał tę okoliczność potwierdzić zdecydowanie jej zaprzeczyły, a innych wiarygodnych i nie budzących wątpliwości dowodów na tę okoliczność pozwane sądowi nie zaoferowały, wobec czego przyjąć należy, że nie wykazały aby istotnie pomimo niewskazania powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy na piśmie były one powodowi znane.

Skoro tak, to roszczenie powoda o odszkodowanie było w pełni uzasadnione. Wysokość odszkodowania pozostawała poza sporem i wynikała z art. 47<sup>1</sup> kp w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 kp jako trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powoda.

Na marginesie jedynie wypada zaznaczyć, że sąd w pełni podziela stanowisko pozwanych, że wręczając w dniu 11 sierpnia 2014r. pismo z wypowiedzeniem umowy o pracę pozwane nie naruszyły art. 41 kp.

Istotnie przepis ten zakazuje wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy spowodowanej chorobą, jednakże o tyle o ile pracodawca w chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy ma świadomość tejże usprawiedliwionej nieobecności. Nie można zarzucać pracodawcy naruszenia art. 41 kp skoro nie wiedział i przy dochowaniu należytej staranności nie mógł się dowiedzieć o tym, że powód w dniu 11 sierpnia 2014r. pozostaje niezdolnym do pracy z powodu choroby. Pozwane takiej możliwości nie miały bowiem przesyłka ze zwolnieniem powoda dotarła do siedziby pozwanych dopiero po wyjściu powoda z biura, zaś sam powód w żadnej innej formie (w tym mając po temu okazję podczas wizyty w biurze) nie powiadomił pracodawcy, że korzysta ze zwolnienia lekarskiego.

Nadmienić również wypada, że wobec przyjęcia daty wypowiedzenia oświadczeniem ustnym D. R. z dnia 5 sierpnia 2014r. pozew złożony w dniu 18 sierpnia 2014r. byłby złożony po terminie, jednakże zdaniem sądu, skoro pozwana wypowiedziała umowę ustnie, nie pouczając powoda o przysługującym jemu odwołaniu i terminie do jego złożenia to powód bez swej winy tego terminu nie dochował, a odwołanie złożył z zachowaniem tygodniowego terminu po otrzymaniu wypowiedzenia na piśmie, co uzasadnia przywrócenie terminu, tym bardziej, że i wówczas powód stosownego pouczenia o terminie i prawie złożenia odwołania nie otrzymał.

Bezzasadne okazało się roszczenie powoda o odprawę.

Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników:

1. Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

2. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

3. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy: przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Bezwzględny warunkiem uzyskania przez pracownika prawa do odprawy jest zatem rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn jego niedotyczących, o ile pracodawca zatrudnia **co najmniej 20 pracowników**. Poza sporem pozostawała okoliczność, że pozwane zatrudniały w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę 12 pracowników. Powód tego twierdzenia nie kwestionował, nadto pozwane wykazały tę okoliczność poprzez złożenie deklaracji ZUS. Ustalenie to niweczy żądanie powoda o odprawę.

Ubocznie jedynie sąd pragnie wskazać, że pozwane nie wykazały, aby wypowiedzenie powodowi umowy o pracę wynikało z przyczyn leżących po jego stronie, bowiem nie wynika to z treści wypowiedzenia i nie zostało w inny

sposób potwierdzone przez postępowanie dowodowe. Pozwane wskazują wprawdzie, że doszło do utraty zaufania powoda, jednakże przyczyna utraty zaufania leży nie sferze faktów a domysłów pozwanych opartych na pogłoskach o rzekomych niepochlebnych wypowiedziach powoda sprzed lat. Gdyby istotnie miała to być przyczyna wypowiedzenia to nie sposób uznać ją za uzasadniającą dobranie powoda do zwolnienia, a wobec tego, że było ono zupełnie dowolne, nie sposób przyjąć, iżby pozwane wykazały, że do wypowiedzenia powodowi umowy doszło z przyczyn leżących po jego stronie.

Nie ma to wszakże wpływu na rozstrzygnięcie co do odprawy, bowiem pozwane nie zatrudniały ilości pracowników wymaganej do zastosowania wobec powoda art. 8 w zw. z art. 10 ustawy.

Oczywiście nie zachodzą również przesłanki grupowego zwolnienia z pracy.

O kosztach postępowania sąd orzekł zgodnie z art. 98 kpc, a mianowicie w zgodzie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik procesu i art. 100 kpc, na zasadzie stosunkowego rozdzielenia kosztów.

Zgodnie z art. 98 kpc strona przegrywająca proces zobowiązana jest do zwrotu przeciwnikowi jego kosztów.

Powództwo o odszkodowanie zostało uwzględnione, wobec czego pozwane zobowiązane były do poniesienia kosztów procesu, na które złożyła się nieuiszczona opłata od pozwu podlegająca ściągnięciu na rzecz Skarbu Państwa zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Ponadto na rzecz powoda należne były w tej części koszty zastępstwa procesowego, zasądzone dla sprawy z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości określonej w § 2, § 4 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie i ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t. j. Dz. U. 2013r., poz. 461).

Co do części roszczenia obejmującej odprawę powód przegrał sprawę, a zatem obowiązany jest do zwrotu pozwanym kosztów zastępstwa procesowego ustalonych co do wysokości na podstawie w § 2, § 4 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. j. Dz. U. 2013r., poz. 490).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na zasadzie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc

/Monika Ławniczak/