

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Jodłowska - Nowicka
Ławnicy:	Danuta Ptaszyńska, Jakub Dudek
Protokolant:	protokolant sądowy Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 6 maja 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia

I. Zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda D. G. kwotę 7.500 zł (siedem tysięcy pięćset złotych) tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 listopada 2015 roku do dnia zapłaty;

II. Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. Zasądza od powoda D. G. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. Nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 375 zł (trzysta siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód;

V. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.500 zł (dwa tysiące pięćset złotych).

UZASADNIENIE

W dniu 13 listopada 2015 r. (data nadania) powód D. G. wniósł pozew przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania (pozew k. 2).

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce jako pracownik fizyczny – monter instalacji sanitarnych przez okres od 1 sierpnia 2000 r. do 25 stycznia 2014r. na podstawie pięciu kolejno następujących po

sobie umów. Pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód podniósł, że pracodawca nie dostosował się do kodeksu pracy wystawiając wielokrotność umów na czas określony. Powód podniósł, że pracując w jednej firmie przez tyle lat winien mieć prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (pozew k. 2-2v).

W piśmie z dnia 7 grudnia 2015 r. (data nadania) powód sprecyzował powództwo w ten sposób, że wniósł o ustalenie, iż umowa o pracę ze spółką (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. została rozwiązana z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia tj. dnia 30 kwietnia 2014 r., o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 7500 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia od 1 lutego 2014 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 7.500 zł oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu (pismo k. 23-24v).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wniósł o odrzucenie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania albo o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 37-38).

Pozwany wskazywał, że tak długa, bo 14-sto letnia współpraca, świadczy o tym, że powód świadomie podejmował decyzje o podpisywaniu umów o pracę na czas określony i chciał pracować z pozwana. Współpraca stron nie wynikała bynajmniej z wykorzystywania przez pozwaną sytuacji życiowej powoda czy nadużywania swojej pozycji. Pozwany wskazywał, że orzecznictwo dopuszcza możliwość zawarcia wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem jeżeli wynika to z charakteru umowy albo gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Wskazał przy tym, że specyfika rynku pracy w sektorze budowlanym i charakter umów zawieranych w ramach tego rynku przez małych przedsiębiorców oraz konieczność zapewnienia równowagi pomiędzy prawami pracownika, a prawami pracodawcy uzasadnia w ocenie pozwanej zawarcie kilkuletniej umowy o pracę na czas określony za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia. Pozwany podkreślał, że zmuszony był do likwidowania stanowisk pracy, a powód był jednym z pierwszych pracowników, z którym zakończono współpracę biorąc pod uwagę fakt, że nie miał rodziny na utrzymaniu i niedyspozycyjność powoda w ostatnim okresie, która prowadziła do dezorganizacji pracy w zakładzie (odpowiedź na pozew k. 37-47).

Na rozprawie w dniu 6 maja 2016 r. powód podtrzymał powództwo o wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia oraz odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy (protokół k. 117).

Pozwany niezmiennie wnosił o oddalenie powództwa (protokół (...)).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. G. był zatrudniony w pozwanej spółce jako pracownik fizyczny – monter instalacji sanitarnych w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres od 1 sierpnia 2000 r. do 25 stycznia 2014r. na podstawie pięciu kolejno następujących po sobie umów. Pierwsza zawarta na okres próbny od dnia 1 sierpnia 2000 r. do dnia 30 listopada 2000r., następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2000 r. do dnia 31 grudnia 2001 r., dalej od dnia 1 stycznia 2002 na czas określony do dnia 31 grudnia 2004 r., dalej od dnia 1 stycznia 2005 r. do dnia 31 grudnia 2006 r. i w końcu na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. (umowy o pracę k 13 – 17; świadectwo pracy k.5), za wynagrodzeniem miesięcznym 2.500 zł brutto (zaświadczenie k. 7.500 brutto).

Pozwana spółka zajmuje się szeroko rozumianą działalnością budowlaną. W różnych okresach zatrudniała od kilku do kilkunastu osób. Powód przepracował łącznie u pozwanego 14 lat i 5 miesięcy, w tym ostatnia z umów o pracę z dnia

1 stycznia 2007 r. zawarta została na okres 9 lat z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (okoliczność bezsporna).

Powód był dobrym i rzetelnym pracownikiem, dlatego współpraca pomiędzy stronami trwała tyle lat (zeznania pozwanego W. P. k. 118 – 119 e - protokół (...):52: (...):14:04).

Zgodnie z polityką prowadzoną przez spółkę pracownicy zatrudniani byli na umowy o pracę na czas określony. Kierownik przywoził umowę na budowę i pracownicy podpisywali umowy o pracę bądź nie. Umowa była już przez prezesa zarządu podpisana. Powód był bardzo zmotywowany do podjęcia pracy z uwagi na trudną sytuację materialną, a jakiegokolwiek negocjowanie warunków zatrudnienia było równoznaczne z odstąpieniem przez pracodawcę od nawiązania stosunku pracy. Charakter podpisywanych umów pozwany tłumaczył specyfiką robót budowlanych, w tym ich sezonowością. Powód nigdy nie kwestionował w trakcie zatrudnienia umowy na czas określony ponieważ zależało mu na pracy i obawiał się utraty zatrudnienia (zeznania pozwanego W. P. k. 118 – 119 e - protokół (...):52: (...):14:04; zeznania powoda D. G. k. 118 -119 e- protokół00:29:28 – 00:52:04).

W toku zatrudnienia począwszy od 2010 r. powód w ramach przydziału mobilizacyjnego podpisał kontrakt na wykonywanie narodowych sił rezerwowych. Otrzymał się kryzys przydziałowy i kartę powołania. Pierwsze ćwiczenia wojskowe odbyły się w 2011 r. w listopadzie – 17 dni. Po odbyciu szkoleń pracodawca otrzymywał rekompensującą nieobecność pracownika z pracy z uwagi na te nieobecności - w tym przeszkolenie pracownika na danym stanowisku, badania lekarskie - łącznie około 3.500 zł. Prezes P. nie przyjmował w tym czasie nikogo na jego miejsce. Powód takie ćwiczenia wojskowe odbywał trzykrotnie jeszcze w 2012 r. i od 13 lutego do 13 marca 2013 r. Za każdym razem przedkładał pracodawcy stosowne zaświadczenie. Po powrocie pozwany prezes poprosił powoda o wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, z którego powód korzystał do dnia 19 kwietnia 2013r. Z uwagi na brak pracy powód przebywał następnie na urlopie bezpłatnym. Kontrakt wojskowy kończył się 30 listopada 2013 r. i powód otrzymał możliwość jego przedłużenia. Nowy kontrakt podpisał od 1 grudnia 2013 r. (zeznania powoda D. G. k. 118 -119 e- protokół00:29:28 – 00:52:04). Pozwana spółka nie miała frontu robót, przegrywali kolejne przetargi. Pracownicy wiedzieli, że w przypadku braku zleceń będą zwolnienia (zeznania pozwanego W. P. k. 118 – 119 e - protokół (...):52: (...):14:04).

W dniu 10 stycznia 2014 r. około godziny 16:30, podczas prac remontowych w Szpitalu (...) prezes W. P. wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Pozwany zawarł pouczenie o terminie, miejscu i sposobie wniesienia odwołania. Powiedział, że jeżeli będą mieli coś więcej do pracy to będą dalej współpracować. Powód nie kwestionował powyższego, przyjął wypowiedzenie (okoliczność bezsporna; akcesoryjnie rozwiązanie umowy o pracę k. 12).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, aktach osobowych powoda oraz w oparciu o zeznania stron powoda D. G. k. 118 -119 e- protokół00:29:28 – 00:52:04i prezesa pozwanego W. P. k. 118 – 119 e- protokół (...):52: (...):14:04.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie był w zasadzie niesporny. Sąd dał wiarę zatem i powodowi i prezesowi pozwanej w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia. Obie strony potwierdziły fakt zatrudnienia powoda na pięć kolejno następujących po sobie umów czasowych, w tym jednej na okres próbny i czterech na czas określony, z czego ostatnia z nich zawarta została w dniu 1 stycznia 2007 r. Zbieżne były również zeznania stron w zakresie powszechności stosowania przez pozwanego długoterminowych i wielokrotnych umów na czas określony. Zeznania stron różniły się w zasadzie tylko w zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, co wobec nieuwzględnienia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę, pozostawało bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy i w związku z tym, Sąd nie dokonywał oceny zeznań stron w powyższym zakresie.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo częściowo zasługuje na uwzględnienie.

W zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę Sąd oddalił powództwo, uznając wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania za nieuzasadniony.

Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest obwarowane terminem wniesienia do Sądu. Jest to termin, którego naruszenie powoduje oddalenie powództwa bez jego merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 44 k.p. w związku z art. 264 § 1 i 2 k.p odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do Sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę, a żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do Sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Z kolei w myśl art. 265 k.p. w przypadku, gdy pracownik nie dokonał, bez swojej winy, w terminie czynności, o której mowa powyżej, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Jednocześnie we wniosku powód jest zobowiązany do uprawdopodobnienia okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu.

W realiach niniejszej sprawy powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 10 stycznia 2014 r., a umowa o pracę rozwiązała się z dniem 25 stycznia 2014 r. Pozew do Sądu wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania nadał w dniu 13 listopada 2015 r. tj. z przekroczeniem terminu o niemalże dwa lata. Przesłuchany na rozprawie w dniu 6 maja 2016 r. na okoliczność uchybienia terminu powód nie uprawdopodobnił, iż bez swojej winy uchybił terminowi do wniesienia odwołania, a co za tym idzie Sąd nie miał podstaw do przywrócenia tego terminu. Powód nie wykazał dlaczego tak znacznie przekroczył termin do wniesienia odwołania. Wskazywał jedynie, że na wypowiedzeniu podano adres sądu przy Alei (...), a on ustalił w Internecie, że to Sąd Rejonowy dla Pragi – Północ jest właściwy ze względu na wartość przedmiotu sporu. Decyzję o odwołaniu się podjął po rozmowie z prawnikiem w Wojskowej Komisji Uzupełnień. Nie wykazał jednak, żeby wcześniej podjął jakiegokolwiek działania, ażeby wnieść odwołanie do sądu. Mając powyższe na uwadze Sąd nie przywrócił terminu do wniesienia powództwa i oddalił roszczenie o odszkodowanie w wysokości 7.500 zł.

W przypadku drugiego z roszczeń tj. o wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia Sąd powództwo uwzględnił. W zakresie powyższego roszczenia Sąd przesłankowo ustalał istnienie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony o co wnioskował powód.

W ocenie Sądu strona powodowa udowodniła przesłanki, które miałyby wskazać, że zwłaszcza ta ostanía umowa winna zostać zawarta na czas nieokreślony. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie podkreślił, że w ocenie czy pracodawca przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy albo naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę lub postąpił wbrew zasadom współżycia społecznego o konsekwencjach prawnych zatrudnienia na czas nieokreślony decydują okoliczności konkretnego przypadku.

Analizując zeznania strony pozwanej Sąd doszedł do wniosku, że u pozwanego nagminnie stosowana była praktyka zatrudniania w przypadku długoletnich pracowników długoterminowych i licznych umów o pracę na czas określony. W ocenie Sądu jest to praktyka niewłaściwa. Podstawą i wyjściowym punktem przy zawieraniu stosunku pracy z powodem – rzetelnym, sprawdzonym pracownikiem winna być umowa o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Umowa o pracę na czas określony winna stanowić wyjątek i zawierana być tylko wtedy gdy z charakteru czynności i zakresu prac wynika, że zawarcie umowy na czas nieokreślony nie miałoby uzasadnienia (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97 OSNP 1998 nr 7-8, poz. 54).

Sąd w przypadku pozwanego nie znalazł żadnych podstaw usprawiedliwiających fakt zawierania umów o pracę na czas określony szczególnie z pracownikami dobrymi i długoletnimi. Sąd doszedł do przekonania, że działając w ten sposób pozwany narusza przepisy o zawieraniu umów na czas określony i nieokreślony poprzez wykorzystanie sytuacji, że umowę taką można rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem i bez podania przyczyny. Wykonywanie

przez pozwanego jego prawa podmiotowego stanowi więc w ocenie Sądu nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego i społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Z okoliczności rozpoznawanej sprawy wynika, że nie istniały żadne uzasadnione lub racjonalne przesłanki, poza dążeniem pozwanego pracodawcy do "ułatwienia" sobie zwolnień pracowników do zatrudnienia powoda w ramach długotrwałej (10 letniej) terminowej umowy o pracę i to za krótkim, bo dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Pozwany nie ukrywał, że zatrudniał nowych pracowników wyłącznie na podstawie terminowych umów o pracę dlatego, że ich rozwiązanie nie wymaga zachowania rygorów przewidzianych do rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Zaakceptowanie tego rodzaju powszechnej niemal praktyki zatrudniania pracowników w ramach terminowych kontraktów pracowniczych jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudniania pracowników, które zakłada istnienie usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy w zawieraniu pracowniczych kontraktów terminowych. Takie uwarunkowania podważają jednostronne wykorzystywanie przez pracodawców możliwości zawierania terminowych umów o pracę w celu obejścia przepisów o zatrudnianiu i ochronie trwałości bezterminowych stosunków pracy. Sytuacje, w których przepisy prawa pracy przewidują lub strony stosunku pracy uzgadniają zatrudnianie pracownika na podstawie długotrwałej umowy o pracę na czas określony, zakładają zwiększoną, w porównaniu z umowami na czas nieokreślony, stabilizację zatrudnienia, bo na ogół bez możliwości wcześniejszego rozwiązania terminowego stosunku pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779),

Tak więc w ocenie Sądu nie istniały żadne obiektywne i uzasadnione przyczyny aby zatrudnić powoda na czas określony. Jedynym motywem takiego zatrudnienia było dążenie pracodawcy do zapewnienia sobie możliwości szybkiego rozwiązania stosunku pracy z powodem w razie zaistnienia takiej potrzeby po krótkim okresie wypowiedzenia. Sąd dostrzegł zatem istniejącą między stronami ogromną dysproporcję, gdzie pracodawca wykorzystuje fakt, że po długotrwałym stosunku jaki łączył strony pozwany może po prostu rozwiązać umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia w przypadku niekorzystnej w branży budowlanej koniunktury.

Podkreślenia wymaga fakt, że w tym kierunku zmierzał również ustawodawca, gdzie w nowelizacji do kodeksu pracy zlikwidowano przepis o możliwości wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia i umowy na czas określony. Począwszy od lutego 2016 r. mogą być one wypowiedziane z okresami tożsamymi dla umów o pracę na czas nieokreślony.

Zauważyć również należy, że w wyroku z dnia 14 czerwca 2012 r. I PK 222/11 Sąd Najwyższy stwierdził, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo gdy innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy (vide wyrok SN z dnia 25.10.2007 r. II PK 49/2007).

W niniejszej sprawie Sąd nie widzi podstaw do zastosowania przepisów o pominięciu obowiązku zawierania umów na czas nieokreślony z tego powodu, że pozwany nie może sobie w branży budowlanej pozwolić na tak długie okresy wypowiedzenia. W ocenie Sądu okoliczność ta nie jest wystarczająca. Z punktu widzenia pracownika, który nagle traci pracę nie ma on realnie możliwości aby w tak krótkim czasie znaleźć nowe zatrudnienie. Sąd nie dopatrył się ani gospodarczego przeznaczenia ani charakteru pracy, która uzasadniałaby tak długie umowy na czas określony. Szczególnie gdy pracownik sprawdził się na swoim stanowisku i jak sam prezes pozwanej wskazał był oceniany jako dobry, rzetelny pracownik i widział z nim możliwość dalszej współpracy w przyszłości. Sensem bowiem umowy na czas określony jest niejako sprawdzenie pracownika. Skoro powód wykazał się na swoim stanowisku był bardzo dobrze oceniany, to zawarcie ostatniej umowy na czas określony 10 lat nie ma żadnego racjonalnego i gospodarczego uzasadnienia. Ideą trwałości stosunku pracy w ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie względem powoda winno być zawieranie umowy na czas nieokreślony.

Mając powyższe na uwadze Sąd przesłankowo ustalił, że ostatnia z umów winna być umową o pracę na czas nieokreślony i stąd skoro wypowiedzenie powód otrzymał w styczniu 2014 r. to jego bieg rozpocząć się winien z dniem 1

lutego 2014 r. i zakończyć z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia tj. w kwietniu 2014 r. Wypowiedzenie dokonane z zachowaniem okresu wypowiedzenia dwa tygodnie, zamiast trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia zostało dokonane więc z naruszeniem art. 49 k.p. Zgodnie z w/w przepisem w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. W związku z powyższym Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7500 zł tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia albowiem wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 2500 zł

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem, że powód wygrał sprawę w całości. Koszty zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 6 pkt. 4 i § 11 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenie 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 (Dz.U.2013.490 j.t.) – w brzemieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. i zasądził od strony powodowej jako strony przegrywającej w zakresie roszczenia o odszkodowanie kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i opłaty za pełnomocnictwo.

Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1025) zasądził od pozwanego (jako strony przegrywającej w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia) na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W., kwotę 375 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem - kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekał na podstawie art. 477² § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi: „Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika”. Sąd miał na uwadze wysokość wynagrodzenia wskazanego przez powódkę.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.