

Sygn. akt IV P 450/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 sierpnia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Halina Ankiewicz Jolanta Przastek
Protokolant:	stażysta Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 7 sierpnia 2014 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa J. W. (1)

przeciwko (...) S.A. w W.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

orzeka:

I zasądza od pozwanego (...) SA w W. na rzecz powoda J. W. (1) kwotę 18.257,88 złotych ( osiemnaście tysięcy dwieście pięćdziesiąt siedem 88/100) tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę,

II zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1060 złotych ( jeden tysiąc sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kasa Sądu Rejonowego w Olsztynie kwotę 2361 złotych ( dwa tysiące trzysta sześćdziesiąt jeden) tytułem nieuiszczonej opłaty,

IV wyrokowi co do punktu pierwszego nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6085,96 złotych ( sześć tysięcy osiemdziesiąt pięć 96/100).

Sygn. akt. IV P 450/13

## UZASADNIENIE

Powód J. W. (1) - wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, wręzonego mu przez pracodawcę (...) S.A. z siedzibą w W. i zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podał, że zatrudniony był u pozwanej w oparciu o umowę na czas nieokreślony i w dniu 25 czerwca 2013r. wręzone mu zostało pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem ze skróconym okresem

wypowiedzenia. Jest on członkiem (...) Związku Zawodowego (...) z siedzibą z O., a pozwana nie zastosowała, wymaganej w art. 38 kp, (...) § 10 pkt 4-6, a także Porozumieniu, zawartym w grudniu 2012r. pomiędzy Pracodawcą a Związkami Zawodowymi, dotyczącym postępowania w sprawach realizacji Umowy (...) 2012-2013 – procedury konsultacji związkowej, bowiem o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawiadomić na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umów.

Na rozprawie w dniu 4 marca 2014r. powód zmienił swoje pierwotne roszczenie, domagając się od pozwanego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za 3 miesięczny okres wypowiedzenia tj. kwoty 18.257,88 zł.

W odpowiedzi na pozew - pozwana (...) S.A. z siedzibą w W. - wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko podała, że w dniu 25 czerwca 2013r. wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika – zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pismem z dnia 1 lipca 2013r. przewodnicząca (...) Związku Zawodowego (...) z siedzibą w O. poinformowała o naruszeniu prawa przez pracodawcę co do konsultacji zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powodem z innym związkiem, niż ten które broni powoda. W związku z tym pismem z dnia 2 lipca 2013r. pracodawca przekazał powodowi oświadczenie o wycofaniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy z dniem 31 lipca 2013r.

W dniu 18.07.2013r. po konsultacji ze związkiem zawodowym, reprezentującym powoda - wręczono powodowi kolejne wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na koniec sierpnia 2013r. Powód odmówił jego podpisania, wskazując, że ważne jest wypowiedzenie z dniem 31 lipca 2013r. i skierował prośbę do M. R., że wypowiedzenie ma być skuteczne na dzień 31 lipca 2013r., na co wyrażono zgodę.

Dodatkowo pracodawca wskazał, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były faktycznymi przyczynami z uwagi na redukcję stanu osobowego w ramach zatrudnienia w Wydziale (...) i Sieci, w którym zatrudniony był powód. Podstawowym kryterium optymalizacji było wyznaczenie takich pracowników, których odejście nie spowodowałoby pogorszenia wskaźników jakościowych pracy Wydziału.

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

Powód J. W. (1) zatrudniony był u pozwanej od dnia 05.01.1998r. początkowo w oparciu o umowę na czas określony do dnia 31.03.1998r., zaś od dnia 01.04.1998r. w oparciu o umowę na czas nieokreślony na stanowisku instruktora.

(dowód: umowa o pracę k: 4-5)

Ostatnio powód pracował na stanowisku Starszego Specjalisty ds. Planowania (...) Sieci w Wydziale (...) Sieci, Operacyjnym (...) Sieci Północ pozwanej spółki.

Do jego szczegółowych zadań należało m.in.: przygotowywanie technicznych rozwiązań dla zadań inwestycyjnych i eksploatacyjnych, współpraca z innymi komórkami obszaru przy opracowywaniu technicznych rozwiązań dla zadań inwestycyjnych, opracowywanie planów operacyjnego przygotowania sieci do szybkiej realizacji usług zgłaszanych przez Piony K., pozyskiwanie i analiza danych o kosztach jednostkowych eksploatacji, budowy i rozbudowy poszczególnych zakresów rzeczowych sieci, przygotowanie projektów z Systemu Planowania i (...) Sieci, opracowanie koncepcji rozwoju technicznego sieci telekomunikacyjnej w warstwie strefowej i dostępowej na terenie działania O., nadzór nad pozyskiwaniem i analizą danych o wolnych zasobach sieciowych, przygotowanie technicznych rozwiązań dla zadań inwestycyjnych ze szczególnym uwzględnieniem optymalnego wykorzystania wolnych zasobów sieci, koordynowanie przemieszczeń w ramach infrastruktury telekomunikacyjnej, opracowywanie rozwoju sieci wynikającego z zapotrzebowania Pionów K. oraz innych jednostek organizacyjnych Grupy TP, udział w pracach

związanych z wprowadzeniem nowych usług i nowych rozwiązań sieciowych, opracowywanie szczegółowych wymagań technicznych dla dostawców sprzętu telekomunikacyjnego oraz opiniowanie projektów ofertowych.

Bezpośrednim przełożonym powoda był Z. K. (1) - kierownik wydziału rozwoju sieci.

(dowód: akta osobowe powoda k: 82 część B; k: 99 – zatrudnienie (...) S.A.; karta stanowiska pracy k: 220-221v)

Zgodnie z programem optymalizacji zatrudnienia w pozwanej spółce – na początku roku 2013 została odgórnie ustalona liczba osób przewidzianych do zwolnienia w pozwanej spółce. Dyrektor spółki rozdysponował tę liczbę pomiędzy poszczególne komórki i na początku lutego 2013r. poinformował bezpośredniego przełożonego powoda, że ma zoptymalizować swoją komórkę organizacyjną o 5 etatów. W rezultacie kierownik Z. K. - z 29 osób, których był przełożonym musiał wskazać 5 osób, z którym pracodawca miał rozwiązać umowy o pracę. W związku z tym, że nadzorował on obszar 4 województw tj. (...), (...)- (...), (...), (...)- (...) i trzy powiaty województwa (...) – wytypował on konkretne osoby do zwolnienia z poszczególnych regionów. I tak do redukcji wskazał wówczas: E. C. z E., S. B. ze S., J. K. z B., A. K. z G. i powoda J. W. (1) z O..

Podejmując decyzje o wytypowaniu osób do zwolnienia Z. K. przeanalizował potencjał swojego zespołu, profil pracowników, ich kompetencje tak aby po redukcji zatrudnienia nie zaburzyć funkcjonowania podległej mu komórki. Przedział wiekowy wszystkich pracowników to 40 do ponad 60 lat.

W tym okresie Wydział kończył realizację projektów, które w znacznej mierze angażowały komórkę (projekt (...)). Brak było jednocześnie podobnych projektów, które obciążałyby Wydział w tak dużej mierze.

(dowód: zeznania świadka Z. K. (1) k: 118-121)

Według stanu zatrudnienia w Wydziale (...) Sieci, Operacyjnym (...) Sieci Północ w pozwanej spółce - na dzień 30 czerwca 2013r. zatrudnionych było 27 pracowników.

(dowód: zestawienie k: 183)

W związku z koniecznością redukcji zatrudnienia - pismem z dnia 05.03.2013r. pracodawca poinformował powoda o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powód otrzymał to pismo w dniu 11.03.2013r. W dniu 14.03.2013r. zwrócił się z prośbą do pracodawcy o wycofanie tej decyzji. W dniu 19.03.2013r. podtrzymana została decyzja przełożonych powoda o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę.

(dowód: zamiar wypowiedzenia umowy o pracę, pismo powoda z dnia 14.03.2013r. – akta osobowe powoda k: 2-3 część C; pismo o rozpatrzeniu odwołania od zamiaru wypowiedzenia k: 4 akt osobowych część C)

Pismem z dnia 06.03.2013r. pracodawca poinformował (...) Związek Zawodowy (...) w K. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę z uwagi na znaczne zmniejszenie opracowanych zadań m.in. spowodowane zakończeniem projektu (...), wynikającego z porozumienia (...) co wymaga koncentracji czynności oraz optymalizacji osobowej zespołu. W tym celu przeprowadzane są wieloetapowe zmiany w procesie eLKI np. poprzez docelowe skupienie zarządzania i stworzenie funkcji regionalnego Dysponenta oraz uniwersalizacji kompetencji zespołu. Skutkiem czego następuje likwidacja zajmowanego przez powoda stanowiska. Informacja ta została doręczona odbiorcy w dniu 15.03.2013r.

(dowód: informacja z dnia 06.03.2013r. skierowana do (...) Związku Zawodowego (...) w K. k: 86-86v)

(...) Związek Zawodowy (...) – nie ma żadnych wewnętrznych powiązań z (...) Związkiem Zawodowym (...) z siedzibą w O., którego członkiem był powód. (...) jest odrębną niezależną samorządną organizacją podległą bezpośrednio do organizacji (...).

(dowód: statut (...) Związku Zawodowego (...) z siedzibą w O. k: 236-246; statut (...) Związku Zawodowego (...) k: 249—267, pisma k. 235, 248)

W dniu 25 czerwca 2013r. przedstawione zostało powodowi pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem ze skróconym okresem wypowiedzenia do jednego miesiąca. Powód odmówił podpisania ww. dokumentu. Przełożony powoda nie poinformował go z jakiego powodu do zwolnienia wytypował właśnie jego. Poinformował, że w związku z zakończeniem realizacji projektów, w które Wydział był zaangażowany - będzie mniej obowiązków i zadań wykonywanych przez tą komórkę.

Jako przyczynę w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę pracodawca wskazał: znaczne zmniejszenie opracowanych zadań m.in. spowodowane zakończeniem projektu (...), wynikającego z porozumienia (...) wymaga koncentracji czynności oraz optymalizacji osobowej zespołu. W tym celu przeprowadzone są wieloetapowe zmiany w procesie eLKI np. poprzez docelowe skupienie zarządzania i stworzenie funkcji regionalnego Dysponenta oraz uniwersalizacji kompetencji zespołu. Skutkiem czego następuje likwidacja zajmowanego przez powoda stanowiska.

Pracodawca wskazał, że przysługuje powodowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia tj. za sierpień i wrzesień 2013r.

Jako podstawę prawną pracodawca wskazał: art. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

(dowód: wypowiedzenie k: 6; zeznania świadka Z. K. k: 118-121)

Powód jest członkiem (...) Związku Zawodowego (...) z siedzibą z O., a pozwana nie zastosowała wymaganej w art. 38 kp, (...) § 10 pkt 4-6, także Porozumieniu zawartym w grudniu 2012r. pomiędzy Pracodawcą a Związkami Zawodowymi, dotyczącym postępowania w sprawach realizacji Umowy (...) 2012-2013 – procedury konsultacji związkowej, bowiem o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawiadomić na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umów.

(dowód: zeznania powoda k: 113-114, 174v-177)

Zgodnie bowiem z § 10 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. zawartego w dniu 25 czerwca 1998r. pomiędzy Zarządem (...) S.A. z siedzibą w W. a (...) Związkiem Zawodowym (...) z siedzibą w G. – o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie, reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie – pracodawca podejmuje decyzje w sprawie wypowiedzenia.

(dowód: Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) S.A k: 132-168)

Zgodnie z Porozumieniem z dnia 06.12.2012r., określającym szczegółowe zasady postępowania w sprawach realizacji w roku 2013 Umowy (...) 2012-2013, zawartej przez Zakładowe Organizacje związkowe oraz pracodawcę w dniu 24.10.2011r. – pracodawca dopuszczał możliwość wypowiedzenia umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników stosując następujące kryteria doboru pracowników do zwolnienia: 1) rzeczywista likwidacja zadań wykonywanych przez pracowników w (...)A., 2) odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę w trybie wypowiedzenia zmieniającego nowych warunków pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracowników, 3) rzetelna ocena wyników pracy pracownika, 4) nabycie prawa do świadczeń emerytalnych.

(dowód: Porozumienie z dnia 6.12.2012r. k: 83-85v)

Kiedy pracodawca dowiedział się od (...) Związku Zawodowego (...) z siedzibą w O., że nie został zamiar wypowiedzenia umowy o pracę powodowi - skonsultowany z właściwą organizacją związkową, w dniu 2 lipca 2013r. pracodawca skierował do Przewodniczącej (...) Związku Zawodowego (...) zawiadomienie, w którym poinformował, że w dniu 06.03.2013r. zostało wysłane omyłkowo zawiadomienie do jednego z działających w TP związku zawodowego - innego niż (...) z siedzibą w O., co było błędem pracodawcy. Po zorientowaniu się o pomyłce - informację o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę - pracodawca przesłał do Przewodniczącej właściwego związku zawodowego, jednocześnie uznając za nieważne wypowiedzenie umowy o pracę, przedstawione powodowi w dniu 25.06.2013r. Pracodawca wskazał, że dopiero po upływie terminu konsultacji z (...) podjęte zostaną dalsze czynności kadrowe.

(dowód: wiadomość e-mail k: 90-90v; zeznania świadka M. R. (2) k: 115-118; zeznania powoda k: 113-114, 174v-177)

Wobec powyższego pracodawca przygotował drugie wypowiedzenie umowy o pracę z powodem i pismem z dnia 18.07.2013r. pracodawca oświadczył, że z dniem 31.08.2013r. rozwiązuje z powodem umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca. Podając tożsamą przyczynę jak w wypowiedzeniu z dnia 25.06.2013r. Powód odmówił przyjęcia drugiego wypowiedzenia umowy o pracę, składając na piśmie oświadczenie, że nie zgadza się z nim, potwierdzając ważność rozwiązania umowy o pracę z dnia 25.06.2013r. ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31.07.2013r.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 18.07.2013r. k: 88; zeznania świadka M. R. k: 115-118; zeznania powoda k: 113-114, 174v-177)

Powód w dniu 23.07.2013r. wystosował do Dyrektora M. R. wiadomość e-mail, w której poinformował, że w związku z wręczeniem mu drugiego wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 18.07.2013r. – faktycznie wypowiedzenie mu umowy o pracę nastąpiło już w dniu 25.06.2013r. z terminem rozwiązania na dzień 31.07.2013r. Po raz kolejny oświadczył, że nie wyraża zgody na wycofanie pierwszego wypowiedzenia umowy o pracę, które otrzymał w dniu 25.06.2013r.

W dniu 25.07.2013r. powód wysłał za pośrednictwem poczty mailowej do M. R. (2) wiadomość, w której wyraził zgodę na cofnięcie drugiego oświadczenia o rozwiązaniu z dnia 18.07.2013r. i prośbę, by wypowiedzenie miało być skuteczne na dzień 31 lipca 2013r., na co M. R. (2) wyraził zgodę.

(dowód: wydruk wiadomości e-mail z dnia 25.07.2013r. k: 89-90; zeznania powoda k: 113-114, 174v-177)

Miesięczne wynagrodzenie powoda brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.085,96 zł.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k: 82)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powód J. W. (1) dochodził w niniejszym procesie od pozwanego odszkodowania w wysokości 18.257,88 zł z powodu nieprawidłowego wypowiedzenia mu umowy o pracę, wręczonego w dniu 25.06.2013r.

W uzasadnieniu podnosił, że pracodawca nie zastosował, wymaganej w art. 38 kp, oraz przepisach (...) § 10 pkt 4-6, a także Porozumienia, zawartego w grudniu 2012r. pomiędzy Pracodawcą a Związkami Zawodowymi, dotyczącego postępowania w sprawach realizacji Umowy (...) 2012-2013 – procedury konsultacji związkowej, bowiem o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie zawiadomił organizacji związkowej, której członkiem był powód.

Bezspornym był fakt, że powód był członkiem (...) Związku Zawodowego (...) z siedzibą w O..

Pracodawca natomiast - pismem z dnia 06.03.2013r. poinformował (...) Związek Zawodowy (...) w K. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę. Nie mniej jednak (...) Związek Zawodowy (...) – nie ma żadnych wewnętrznych powiązań z (...) Związkiem Zawodowym (...) z siedzibą w O., którego członkiem był powód.

Wynika z powyższego ewidentnie, że pracodawca nie zachował wymaganej prawem konsultacji związkowej, wypowiadając powodowi umowę o pracę.

Pracodawca zresztą nie kwestionował, że omyłkowo wysłał zawiadomienie do jednego z działających w TP związku zawodowego - innego niż (...) z siedzibą w O. (co wynika z pisma z dnia 2 lipca 2013r. skierowane przez pracodawcę do Przewodniczącej (...) Związku Zawodowego (...)). Świadek M. R. przyznał, że był to błąd pracownika przygotowującego to pismo, który wysłał zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy do (...) Związku Zawodowego (...), a powód był reprezentowany przez (...) Związek Zawodowy (...).

W związku z tym pracodawca skierował do powoda pismo z dnia 18.07.2013r., w którym oświadczył, że z dniem 31.08.2013r. rozwiązuje z powodem umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca, podając tożsamą przyczynę jak w wypowiedzeniu z dnia 25.06.2013r. Nie mniej jednak istotnym jest, że powód odmówił przyjęcia drugiego wypowiedzenia umowy o pracę, składając na piśmie oświadczenie, że nie zgadza się z nim, potwierdzając ważność rozwiązania umowy o pracę z dnia 25.06.2013r. ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31.07.2013r.

Oczywistym jest zatem, mając na uwadze ustalony stan faktyczny, że pracodawca nie dopełnił obowiązku, wynikającego z art. 38 kp, oraz zapisów (...) § 10 pkt 4-6, a także zapisów Porozumienia, zawartego w grudniu 2012r. pomiędzy Pracodawcą a Związkami Zawodowymi, dotyczącego postępowania w sprawach realizacji Umowy (...) 2012-2013 – art. 5.

Podkreślić również należy, że aby uzyskać informacje o członkach zakładowej organizacji związkowej i pracownikach, których praw broni ta organizacja, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej o informację w tym zakresie, czego w niniejszej sprawie pozwany nie uczynił.

Niezachowanie zaś trybu z art. 38 kp - stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 kp

Wobec powyższego powództwo już wobec naruszenia przepisu art. 38 kp - zasługiwało w całości na uwzględnienie.

Dodatkowo należy odnieść się do kwestii, czy podana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, była na tyle zrozumiała, iż powód miał wiedzę z jakiego powodu został on zwolniony i czy miała ona charakter rzeczywisty.

Jak wynika z zeznań świadka J. S., który zajmował stanowisko głównego specjalisty do spraw planowania sieci, to faktycznie w pozwanej spółce z uwagi na redukcję zatrudnienia ograniczone były zdania konkretnych działów. Ilość zadań w Wydziale, w którym powód był zatrudniony uległa zmniejszeniu, świadek przyznał, że zakończyły się takie zadania jak (...), (...), które dotyczyły budowy sieci i dostępu do Internetu. Okoliczność ta znajduje potwierdzenie także w zeznaniach świadkach Z. K..

Warto nadmienić, iż przełożony powoda – Z. K. zeznał, że „starał się racjonalnie podejść do redukcji danego podzespołu (...)”. Wskazał, że w O. w tamtym czasie było zatrudnionych razem z nim 8 osób, a powód został wytypowany, gdyż w ocenie świadka -odejście J. W. nie spowodowałoby zagrożenia realizacji w przyszłości zadań, a jego obowiązki doskonale mogły przejąć osoby, które pozostały w Wydziale.

Tym samym, zdaniem Sądu, prawdziwość wskazanej przyczyny znalazła odzwierciedlenie w zebranych materiale dowodowym. Powyższe zeznania potwierdziły także, iż okoliczności wskazane w wypowiedzeniu były wiadome pracownikom Wydziału.

Nie mniej jednak, mając na uwadze naruszenie procedury związanej z wypowiedaniem umowy zawartej na czas nieokreślony, należało orzec jak w I wyroku.

Dlatego też, Sąd, na podstawie art. 45 kp zasądził od pozwanego (...) S.A. w W. na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 18.257,88 zł w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę, o czym orzekł w pkt I wyroku.

O kosztach sądowych, orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu – zasądzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.060 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II wyroku). W oparciu o przepis art. 98 kpc w zw. z art. 113 ust.2 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych - Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.361 zł tytułem nieuiszczonej opłaty (pkt III wyroku).

W punkcie IV wyroku orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności w oparciu o art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

SSR G. Giżewska-Rozmus