

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2022 r.

**Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy**

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	b/ł
Protokolant:	Starszy sekretarz sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 15 lutego 2022 r. w Inowrocławiu

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **B. K.**

przeciwko (...) **S.A. Północnemu Zakładowi Spółki z siedzibą**

**w G.**

o odszkodowanie, wynagrodzenie i sprostowanie świadectwa pracy

- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7.074,72 zł (siedem tysięcy siedemdziesiąt cztery złote 72/100) brutto tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia,
- w pozostałej części powództwo oddala,
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 380,00 zł (trzysta osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu części kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód,
- pozostałą część kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód obciąża Skarb Państwa,
- zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 330,00 zł (trzysta trzydzieści złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty,
- wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.037,36 zł (trzy tysiące trzydzieści siedem złotych 36/100).

Sędzia Alicja Lisiecka

## UZASADNIENIE

**Powód B. K. w pozwie z dnia 30 sierpnia 2021r.(k. 2-13), wniesionym tego samego dnia do Sądu Rejonowego -Sądu Pracy w I. (k.24) i skierowanym przeciwko (...) S.A. Północnemu Zakładowi Spółki z siedzibą w G., domagał się:**

**- zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego- zgodnie z art. 45 k.p.- kwoty 8.401,68zł. brutto, a po rozszerzeniu powództwa -kwoty 10.528,65zł. brutto (k.142) tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę,**

**- zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego- zgodnie z art. 49 k.p.- kwoty 5.467,76zł. brutto, a po rozszerzeniu powództwa -kwoty 7.186,16zł.brutto (k.142) tytułem wynagrodzenia w związku z nieuprawnionym skróceniem przez stronę pozwaną okresu wypowiedzenia umowy o pracę z 3 do 1 miesiąca oraz**

**- nakazania pozwanemu sprostowania świadectwa pracy o zgodny z prawem, 3- miesięczny okres wypowiedzenia.**

**W uzasadnieniu swojego stanowiska powód podniósł, że od dnia 13 września 2018r. do dnia 12 grudnia 2018r. pracował w pozwanym (...) S.A. Północnym Zakładzie Spółki z siedzibą w G. w oparciu o umowę o pracę na okres próbny, a następnie - od dnia 13 grudnia 2018r. zatrudniony został przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku robotnika- kandydata na maszynistę, za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.110,00zł. brutto miesięcznie, zgodnym z postanowieniami obowiązującego u strony pozwanej (...) dla (...) Zatrudnionych przez Zakłady (...) S.A. Na podstawie zawartego przez strony w dniu 11 lutego 2019r. porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę, powód od dnia 12 lutego 2019r. zatrudniony został w pozwanej Spółce na stanowisku maszynisty stażysty w Sekcji P. i Eksploatacji w B., ze stałym miejscem wykonywania pracy w I., za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.170,00zł. brutto miesięcznie. W dniu 10 sierpnia 2021r. powód otrzymał od pozwanego rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia.**

Zdaniem powoda oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu łączącej strony bezterminowej umowy o pracę było niezgodne z przepisami prawa pracy dlatego, że pozwany w sposób nieuprawniony skrócił okres wypowiedzenia stosunku pracy z 3 miesięcy do 1 miesiąca, nie zaliczając do stażu pracy powoda u danego pracodawcy, na podstawie którego oblicza się długość okresu wypowiedzenia, samego okresu wypowiedzenia, nie zachował obowiązku uzgodnienia zwolnienia powoda z zakładową organizacją związkową, a nadto samo wypowiedzenie zostało podpisane przez osobę niewskazaną w KRS jako osoba upoważniona do reprezentacji pozwanej Spółki(k. 6). Niezależnie od powyższego B. K. wskazał, że przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, zaś podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia- w dużej mierze nieprawdziwe i pozorne, gdyż stronie pozwanej zależało na doprowadzeniu do zwolnienia powoda celem „uruchomienia lojalki” albo do zawarcia z nim nowej umowy o pracę na stanowisku manewrowego „w pakiecie” z odnowieniem niewymagalnych roszczeń pieniężnych powoda z umowy lojalnościowej z listopada 2018r.

W ocenie powoda, w przedstawionym stanie faktycznym sprawy, skoro pozwany pracodawca zastosował nieprawidłowy, krótszy okres wypowiedzenia, winien obecnie zapłacić powodowi – na podstawie art. 49 k.p.- wynagrodzenie za okres wypowiedzenia trwający nie tylko we wrześniu 2021r., lecz także w październiku i listopadzie 2021r., uwzględnić, w wydanym powodowi świadectwie pracy, prawidłową, końcową datę zakończenia stosunku pracy , a nadto zapłacić powodowi- zgodnie z art. 45 k.p.- odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie bezterminowej umowy o pracę.

Pozwany (...) Zakład Spółki z siedzibą w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew opatrzonej datą 23 września 2021r.(k. 37-40), wniesionej do tut. Sądu Pracy w dniu 24 września 2021r.(k. 93), z zachowaniem zakreślonego, 2-tygodniowego terminu przewidzianego w art. 205<sup>1</sup> §1 k.p.c. ( k.25 i k. 35), pozwana Spółka zakwestionowała wszystkie dochodzone pozwem roszczenia B. K..

Odnosząc się do zarzutu nieuprawnionego skrócenia powodowi okresu wypowiedzenia pozwany wskazał, że zgodnie z art. 36 k.p. długość okresu wypowiedzenia uzależniona jest od długości okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy, a w momencie doręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, tj. w dniu 10 sierpnia 2021r., staż pracy B. K. w (...) Zakład Spółki z siedzibą w G. nie przekraczał 3 lat i w związku z tym nie pozwalała na zastosowanie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W konsekwencji -zdaniem pozwanego- w sprawie nie zaszyły przesłanki, które uzasadniałyby zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda przewidzianego w art. 49 k.p. wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia i które dodatkowo przemawiałyby za koniecznością oczekiwanego przez powoda skorygowania świadectwa pracy poprzez uwzględnienie w nim prawidłowej, końcowej daty zakończenia łączącego strony stosunku pracy. Odnosnie żadanego przez powoda odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie za wypowiedzeniem łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony, pozwana Spółka podkreśliła, że przed dokonaniem wypowiedzenia skonsultowała zamiar rozwiązania z powodem, w powyższym trybie, umowy o pracę z reprezentującą powoda organizacją związkową, zaś oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało podpisane przez (...) S.A. Północnego Zakładu Spółki- (...), który legitymował się stosownym, pochodzącym od Zarządu strony pozwanej, pełnomocnictwem szczególnym do składania, w imieniu i na rzecz strony pozwanej, oświadczeń, w tym do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. Co do zasadności dokonanego wypowiedzenia pozwany wskazał, że podane w oświadczeniu z dnia 9 sierpnia 2021r. przyczyny wypowiedzenia – niezyskanie przez powoda pozytywnego wyniku z egzaminu na świadectwo maszynisty oraz odrzucenie przez powoda propozycji pracy na stanowisku robotnika-kandydata na manewrowego wraz z umową lojalnościową dotyczącą sfinansowania podnoszenia kwalifikacji zawodowych na stanowisko manewrowego- były przyczynami prawdziwymi, jasnymi i konkretnymi i w pełni usprawiedliwiającymi wypowiedzenie stosunku pracy, natomiast twierdzenia podnoszone przez powoda w pozwie, jakoby wypowiedzenie miało na celu uzyskanie przez pracodawcę od powoda zwrotu kosztów szkolenia na świadectwo maszynisty, czy też, że pozwany uzależnił zawarcie z powodem nowej umowy o pracę na stanowisko manewrowego od podpisania umowy odnawiającej roszczenia pozwanego wynikające z umowy lojalnościowej z dnia 16 listopada 2018r. - całkowicie nieuprawnione.

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

Powód B. K. został zatrudniony w pozwanym (...) S.A. Północnym Zakładzie Spółki z siedzibą w G. od dnia 13 września 2018r. do dnia 12 grudnia 2018r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie - od dnia 13 grudnia 2018r. zatrudniony został przez pozwanego w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, kolejno na stanowiskach: robotnik- kandydat na maszynistę pojazdu trakcyjnego i maszynista stażysta.

Stałym miejscem wykonywania pracy przez powoda był I..

#### ***(bezsporne)***

W momencie zatrudnienia powoda na stanowisku robotnika - kandydata na maszynistę, strony jednocześnie zawarły umowę lojalnościową na szkolenie na licencję maszynisty. Powyższa umowa lojalnościowa była warunkiem koniecznym zatrudnienia powoda u pozwanego i wynikała z konieczności uzyskania przez niego kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy na stanowisku maszynisty, co z kolei poprzedzone musiało być podjęciem przez B. K. szkolenia zawodowego i jego ukończeniem z wynikiem pozytywnym.

#### ***( bezsporne)***

Powód odbył szkolenie na świadectwo maszynisty, jednak nie zdał egzaminu końcowego. Wynik negatywny z egzaminu teoretycznego B. K. otrzymał w dniu 28 maja 2021r., po czym przystąpił do dwóch – także zakończonych porażką- egzaminów poprawkowych z części teoretycznej - w dniu 18 czerwca 2021r. - I poprawka oraz w dniu 12 lipca 2021r. - II poprawka.

Uzyskanie negatywnego wyniku z części teoretycznej egzaminu uniemożliwiło powodowi podejście do egzaminu praktycznego na świadectwo maszynisty.

**( bezsporne)**

Wobec nieukończenia przedmiotowego szkolenia z wynikiem pozytywnym, niemożliwe i niecelowe stało się dalsze zatrudnianie powoda u pozwanego na dotychczasowym stanowisku.

**( bezsporne)**

W związku z niezyskaniem pozytywnego wyniku z egzaminu na świadectwo maszynisty, powód -pismem z dnia 19 lipca 2021r.- zwrócił się do pozwanego pracodawcy z prośbą o zmianę stanowiska pracy i umożliwienie mu podjęcia zatrudnienia na stanowisku dyspozytora lub kierowcy samochodu osobowego.

Powyższą prośbę powód uzasadnił przyczynami osobistymi i rodzinnymi.

W sytuacji, gdyby okazało się, że pozwany nie miałby zapotrzebowania na podane wyżej stanowiska pracy, powód wniósł o anulowanie łączących strony umów lojalnościowych albowiem zdawał sobie sprawę z tego, że kontynuowanie zatrudnienia w pozwanej Spółce przez okres 3 lat po zakończeniu szkolenia na świadectwo maszynisty, nawet na innym stanowisku, zwolni go z obowiązku zwrotu pracodawcy kosztów poniesionych na wspomniane wyżej szkolenie.

**( dowód-** zeznania świadków: K. M.-k. 150v-151v.- e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min . 00:08:46-00:44:55, M. C.-k. 151v.-152v.- e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.00:45:30-01:16:48, A. C.-k. 152v.-153, e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.01:17:19-01:38:15, M. R.-k. 153-153v., e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.01:39:53-02:06:08, A. Z.-k. 154 -154v.,e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.02:08:37-02:43:36, M. K. -k. 155, e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.02:45:15-03:07:56, P. B.-k. 170v.-171, e-protokół z dnia 27.12.2021r.-min.00:04:50-00:24:18)

Z uwagi na fakt, iż u pozwanego nie było zapotrzebowania na pracę na stanowisku kierowcy, a powód dodatkowo nie posiadał wymaganego na tym stanowisku wykształcenia średniego, jak również z tego względu, iż B. K. nie posiadał wymaganego wykształcenia i kwalifikacji na stanowisko dyspozytora (w przypadku pracownika z wykształceniem wyższym - zdany egzamin kwalifikacyjny na referendarza, staż pracy na kolei 3 lata , w tym 2 lata w specjalności lub w przypadku pracownika z wykształceniem średnim - zdany egzamin kwalifikacyjny na referenta, staż pracy na kolei 7 lat, w tym 3 lata w specjalności), strona pozwana zaproponowała powodowi zatrudnienie na stanowisku manewrowego.

**( bezsporne)**

Powód złożył wniosek o zmianę warunków zatrudnienia na robotnika - kandydata na manewrowego oraz poprosił o skierowanie go na kurs na manewrowego. Pozwany poinformował wówczas powoda o warunkach, które ten musi spełnić, aby mógł podjąć pracę na stanowisku manewrowego, przygotował porozumienie zamieniające warunki umowy o pracę, a także stosowną umowę lojalnościową.

W odpowiedzi powód wycofał się z dotychczasowych uzgodnień i odmówił zawarcia umowy lojalnościowej na szkolenie na manewrowego. Wyjaśnił, że obawia się, iż nie uda mu się ukończyć z wynikiem pozytywnym również szkolenia na manewrowego i będzie wówczas zobowiązany do zwrotu pracodawcy kosztów za dwa szkolenia, tj. na świadectwo maszynisty i na manewrowego.

Pozwany przekazał wówczas powodowi, że nie ma możliwości zatrudnienia go na stanowisku manewrowego bez wymaganego przeszkolenia, co z kolei nierozdzielnie łączy się z zawarciem umowy lojalnościowej.

W związku z tym, że powód odmówił podpisania umowy lojalnościowej na szkolenie na manewrowego, nie doszło do zmiany warunków zatrudnienia.

**(dowód-** zeznania świadków: K. M.-k. 150v-151v.-e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min. 00:08:46-00:44:55, M. C.-k. 151v.-152v.- e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.00:45:30-01:16:48, A. C.-k. 152v.-153, e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.01:17:19-01:38:15, M. R.-k. 153-153v., e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.01:39:53-02:06:08, A. Z.-k. 154 -154v.,e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.02:08:37-02:43:36, M. K. -k. 155, e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.02:45:15-03:07:56, P. B.-k. 170v.-171, e-protokół z dnia 27.12.2021r.-min.00:04:50-00:24:18, przesłuchanie powoda B. K.-k.171-172, e-protokół z dnia 27.12.2021r.-min. 00:24:54-01:12:50)

Pismem z dnia 5 sierpnia 2021r. , doręczonym w dniu 6 sierpnia 2021r., pozwany zawiadomił zakładową organizację związkową, której powód jest członkiem, o zamiarze rozwiązania z B. K. stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W piśmie powyższym pracodawca przedstawił szczegółowo i konkretnie przyczyny przewidywanego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

**(dowód** - zawiadomienie organizacji związkowej z dnia 5.08.2021r.-k.C-6 akt osobowych powoda, potwierdzenie odbioru zawiadomienia.-k. C-7 akt osobowych powoda)

Związek Zawodowy (...) w Polsce w (...) S.A. Północny Zakład Spółki, pismem z dnia 6 sierpnia 2021r., doręczonym pozwanemu pracodawcy w tym samym dniu, nie zgłosił zastrzeżeń odnośnie wyrażonego zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę z zastosowaniem okresu wypowiedzenia.

**(dowód-** odpowiedź organizacji związkowej z dnia 6.08.2021r.-k. C-5 akt osobowych powoda)

Pismem z dnia 9 sierpnia 2021r. pozwany wypowiedział powodowi zawartą na czas nieokreślony umowę o pracę, zachowując przy tym 1-miesięczny okres wypowiedzenia, który upłynął miał z dniem 30 września 2021r.

Jako przyczyny wypowiedzenia pozwany wskazał:

- 1) niezyskanie przez powoda pozytywnego wyniku z egzaminu na świadectwo maszynisty oraz
- 2) odrzucenie przez powoda propozycji pracy na stanowisku robotnika-kandydata na manewrowego wraz z umową lojalnościową dotyczącą sfinansowania podnoszenia kwalifikacji zawodowych na stanowisku manewrowego.

Jednocześnie pozwany uzasadnił przyczyny dokonanego wypowiedzenia- podał, że odbycie szkolenia na manewrowego oraz zawarcie umowy dotyczącej podnoszenia kwalifikacji zawodowych były warunkami koniecznymi do zatrudnienia powoda na stanowisku manewrowego, a powód nie posiadał kwalifikacji do zatrudnienia na stanowisku manewrowego, zaś pozwany pracodawca nie miał możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku.

**(dowód-** rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 9.08.2021r.-k. C-1 akt osobowych powoda)

**Wskazane w oświadczeniu pracodawcy z dnia 9 sierpnia 2021r. przyczyny rozwiązania z powodem za wypowiedzeniem umowy o pracę pokrywały się z przyczynami planowanego przez pozwanego rozwiązania umowy o pracę przedstawionego Związkowi Zawodowemu (...) w Polsce w (...) S.A. Północny Zakład Spółki w piśmie z dnia 5 sierpnia 2021r.**

**( bezsporne)**

Oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę wraz z pouczeniem o możliwości wniesienia odwołania do Sądu Pracy, zostało doręczone powodowi w dniu 10 sierpnia 2021r. i podpisane przez (...) S.A. Północnego Zakładu Spółki- (...), który legitymował się stosownym, pochodzącym od Zarządu strony pozwanej, pełnomocnictwem szczególnym do składania, w imieniu i na rzecz strony pozwanej, oświadczeń, w tym do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.

Powód nie zgodził się z powyższą decyzją pracodawcy, czemu dał wyraz w pisemnym oświadczeniu złożonym na w/wym. dokumencie.

( **dowód** - wypowiedzenie z dnia 9.08.2021r.-k. C-1 akt osobowych powoda, pełnomocnictwo szczególne dla J. S.-k.182-182v.)

W okresie wypowiedzenia pozwany zobowiązał powoda do wykorzystania przysługującego B. K. urlopu wypoczynkowego, a w pozostałym okresie wypowiedzenia zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem wszelkich uprawnień pracowniczych.

( **bezsporne**)

**W dniu 30 sierpnia 2021r. powód B. K. wystąpił do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w I. z pozwem w analizowanej sprawie o sygn. akt IV P 92/21, w którym domagał się od (...) S.A. Północnego Zakładu Spółki z siedzibą w G.: 1) - zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego, przewidzianego w art. 45 k.p., odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, 2)- zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego- zgodnie z art. 49 k.p.-wynagrodzenia w związku z nieuprawnionym skróceniem przez stronę pozwaną okresu wypowiedzenia umowy o pracę z 3 do 1 miesiąca oraz 3) - nakazania pozwanemu sprostowania świadectwa pracy o zgodny z prawem, 3 - miesięczny okres wypowiedzenia.**

( **bezsporne**)

Pozwany (...) S.A. Północny Zakład Spółki z siedzibą w G. wystawił powodowi świadectwo pracy w ostatnim dniu jego zatrudnienia u pozwanego, tj. dnia 30 września 2021r. i doręczył je B. K. drogą pocztową, w dniu 5 października 2021r.

(**dowód**- świadectwo pracy powoda z dnia 30.09.2021r.-k. 177-178, zpo świadectwa pracy przez powoda -k. 180)

W doręczonym powodowi w dniu 5 października 2021r. świadectwie pracy z dnia 30 września 2021r., pozwany podał, iż powód był zatrudniony u niego w okresie od dnia 13 września 2018r. do dnia 30 września 2021r.

(**dowód**- świadectwo pracy powoda z dnia 30.09.2021r.-k. 177-178, zpo świadectwa pracy przez powoda -k. 180)

Zastosowany przez pozwanego pracodawcę i mający swoje odzwierciedlenie w treści świadectwa pracy 1- miesięczny okres wypowiedzenia, jako zbyt krótki, po raz kolejny wzbudził wątpliwości powoda. Przekazał on je swojemu, zawodowemu pełnomocnikowi procesowemu.

( **dowód** - przesłuchanie powoda B. K.-k.171-172, e-protokół z dnia 27.12.2021r.-min. 00:24:54-01:12:50)

Ani powód B. K. osobiście, ani ustanowiony przez niego pełnomocnik, nie występowali do strony pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 30 września 2020r., w szczególności nie uczynili tego po dniu 5 października 2020r.

( **bezsporne**)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej przywołane, zaprezentowane przez obie strony dowody z dokumentów, także tych zgromadzonych w aktach osobowych powoda, jak również na podstawie zeznań świadków:

K. M.-k. 150v-151v.-e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min. 00:08:46-00:44:55, M. C.-k. 151v.-152v.- e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.00:45:30-01:16:48, A. C.-k. 152v.-153, e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.01:17:19-01:38:15, M. R.-k. 153-153v., e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.01:39:53-02:06:08, A. Z.-k. 154 -154v.,e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.02:08:37-02:43:36, M. K. -k. 155, e-protokół z dnia 13.12.2021r.-min.02:45:15-03:07:56, i P. B.-k. 170v.-171, e-protokół z dnia 27.12.2021r.-min.00:04:50-00:24:18. Sąd przeprowadził także dowód z przesłuchania stron z ograniczeniem do przesłuchania powoda B. K.-k.171-172, e-protokół z dnia 27.12.2021r.-min. 00:24:54-01:12:50).

Dowody z dokumentów nie były kwestionowane przez żadną ze stron sporu, były jasne, zrozumiałe i prawdziwe i jako takie nie wzbudziły jakichkolwiek wątpliwości Sądu.

Zeznania wszystkich przesłuchanych przez Sąd świadków były również zrozumiałe, logiczne i dodatkowo wzajemnie uzupełniały się, Sąd uznał więc je za prawdziwe i mogące stanowić podstawę dokonywania prawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie.

Na tle zeznań świadków przesłuchanie powoda, zwłaszcza w części dotyczącej przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, stało się zupełnie nieprzekonywujące. Powód, jasny i nieskompilowany stan faktyczny sprawy, próbował przedstawić w zupełnie innym, niezgodnym z rzeczywistością, świetle, przez co stał się w swoich twierdzeniach odosobniony i niewiarygodny. Sąd uznał, że postawa zaprezentowana przez B. K. stanowiła nic innego, jak przyjętą na potrzeby niniejszego postępowania, strategię procesową.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo o zapłatę wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia zasługiwało na uwzględnienie co do zasady i niemal w całości co do wysokości, natomiast powództwo w pozostałej części, tj. o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy było bezzasadne i jako takie zasługiwało na oddalenie.

Podstawą prawną dochodzonego przez powoda B. K. roszczenia odszkodowawczego był art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Powód zarzucił, iż dokonane przez pozwanego w dniu 10 sierpnia 2021r. rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony za 1-miesięcznym wypowiedzeniem dokonane zostało z naruszeniem przepisów obowiązujących przy wypowiedzaniu umów, a dodatkowo było nieuzasadnione, a podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia- w dużej mierze nieprawdziwe i pozorne.

Stawiając zarzut formalny- naruszenia przepisów obowiązujących przy wypowiedzaniu umów, B. K. wskazał, że pozwany pracodawca w sposób nieuprawniony skrócił okres wypowiedzenia stosunku pracy z 3 miesięcy do 1 miesiąca, nie zaliczając do stażu pracy powoda u danego pracodawcy, na podstawie którego oblicza się długość okresu wypowiedzenia, samego okresu wypowiedzenia, nie zachował obowiązku uzgodnienia zwolnienia powoda z zakładową organizacją związkową, a nadto samo wypowiedzenie zostało podpisane przez osobę niewskazaną w KRS jako osoba upoważniona do reprezentacji pozwanej Spółki.

Zadaniem Sądu było zatem - w pierwszej kolejności - rozpoznanie podniesionych przez stronę powodową w/wym. zarzutów natury formalnej albowiem w sytuacji, gdyby choć jeden z nich okazał się słuszny, zbędne stałoby się poddawanie analizie zarzutów natury merytorycznej, czyli wskazanych przez pozwanego przyczyn uzasadniających jego decyzję o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy, a Sąd zobowiązany byłby -zgodnie z żądaniem pozwu, mając na uwadze treść art. 45§ 1 k.p., zasądzić na rzecz B. K. odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości wskazanej w art. 47<sup>1</sup> k.p.

Postępowanie dowodowe wykazało, że zgłoszone przez powoda zarzuty natury formalnej okazały się chybione.

Analiza dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda wykazała ponad wszelką wątpliwość, iż pozwany o zamiarze wypowiedzenia B. K. bezterminowej umowy o pracę, pismem z dnia 5 sierpnia 2021r., doręczonym w dniu 6 sierpnia 2021r., zawiadomił reprezentującą powoda zakładową organizację związkową – Związek Zawodowy (...) w Polsce w (...) S.A. Północny Zakład Spółki, podając jednocześnie przyczyny uzasadniające planowane rozwiązanie stosunku pracy, a w/wym. zakładowa organizacja związkowa pismem z dnia 6 sierpnia 2021r. , doręczonym pozwanemu tego samego dnia, poinformowała, że nie zgłasza zastrzeżeń co do podjętego przez pracodawcę zamiaru zakończenia współpracy z powodem. Powyższe w sposób jednoznaczny świadczy o tym, że strona pozwana postąpiła prawidłowo, zgodnie z treścią przepisu art. 38 § 1, §2 i §5 k.p., a zatem nie dopuściła się – tak, jak twierdził powód – naruszenia przepisów regulujących wypowiedzanie umów o pracę na płaszczyźnie obowiązkowej konsultacji zamiaru zwolnienia etatowca z zakładową organizacją związkową.

Tak, jak chybiony okazał się zarzut naruszenia przez pozwaną przywołanego art. 38 k.p., tak samo nietrafnym okazał się być kolejny zarzut podniesiony przez powoda, a mianowicie, że wypowiedzenie zostało podpisane przez osobę niewskazaną w KRS jako osoba upoważniona do reprezentacji pozwanej Spółki.

Wypowiedzenie z dnia 9 sierpnia 2021r., wręczone powodowi w dniu następnym, tj. 10 sierpnia 2021r., zostało podpisane przez (...) S.A. Północnego Zakładu Spółki- (...), który legitymował się stosownym, pochodzącym od figurującego w Krajowym Rejestrze Sądowym Zarządu strony pozwanej, pełnomocnictwem szczególnym z dnia 1 sierpnia 2021r.(k. 182-182v.) do składania, w imieniu i na rzecz strony pozwanej, oświadczeń w sprawach związanych z zakresem działania (...) S.A. Północnego Zakładu Spółki, w tym oświadczeń do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. Wobec powyższego nie sposób było-zdaniem Sądu- dopatrzeć się na wskazanym przez powoda obszarze jakichkolwiek nieprawidłowości, tylko dlatego, że powód – tak, jak sam zeznał podczas przesłuchania w charakterze strony – Dyrektora J. S. nigdy nie widział na oczy i nie wiedział, czy osoba ta miała uprawnienia do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Przechodząc z kolei do podniesionego przez B. K. zarzutu nieuprawnionego skrócenia przez pozwanego okresu wypowiedzenia łączącego strony stosunku pracy z 3 miesięcy do 1 miesiąca, bez zaliczenia do stażu pracy powoda u danego pracodawcy, na podstawie którego obliczona została długość okresu wypowiedzenia, samego okresu wypowiedzenia, należało -w ocenie Sądu- podkreślić, iż wadliwość powyższa, choć miała miejsce w analizowanej sprawie, nie determinowała konieczności zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania przewidzianego w art. 45 k.p., natomiast w pełni przemawiała za zasądzeniem na rzecz B. K. wynagrodzenia uregulowanego w art. 49 k.p.

W ocenie Sądu warto podkreślić, że art. 49 k.p. i art. 45 k.p. mają odrębny cel i funkcję.

Art. 49 k.p. nie stanowi podstawy do skutecznego zanegowania otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę. Stosownie do art. 49 k.p. 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. Do wystąpienia przewidzianych w art. 49 k.p. skutków zastosowania krótszego niż wymagany okresu wypowiedzenia nie jest konieczne podważenie w odrębnym procesie legalności wypowiedzenia, gdyż uprawnienie przewidziane w art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń z art. 45 k.p.

Powód B. K. został zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 13 września 2018r. Pozwany pracodawca oświadczeniem woli z dnia 9 sierpnia 2021r. rozwiązał za wypowiedzeniem łącząc stroną umowę o pracę na czas nieokreślony i zastosował 1-miesięczny okres wypowiedzenia. Okresy wypowiedzenia umów zawartych na czas nieokreślony i na czas określony zostały określone w art. 36 § 1 k.p. Art. 36§ 1 zd. 1 k.p. stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy (art.36 § 1 pkt 2 k.p.) oraz 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata ( pkt 3 art. 36 § 1 k.p.). Z kolei art. 32 § 2 k.p. przewiduje, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Powyższe- zdaniem Sądu- w sposób jednoznaczny wskazuje, że okres wypowiedzenia jest okresem zatrudnienia, co powoduje, że o długości przewidzianych w art. 36§ 1 k.p. okresów wypowiedzenia

decyduje okres zatrudnienia u danego pracodawcy, który obejmuje cały staż zatrudnienia u tego pracodawcy, liczony od dnia zawarcia umowy o pracę do daty jej rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia. Skoro powód B. K. rozpoczął u pozwanego pracę od dnia 13 września 2018r., zatem w jego przypadku pozwany pracodawca, dokonując w sierpniu 2021r., wypowiedzenia stosunku pracy winien zastosować prawidłowy, 3-miesięczny okres wypowiedzenia, nie zaś okres wypowiedzenia wynoszący 1 miesiąc, a skoro zastosował zbyt krótki okres wypowiedzenia i oznaczył w oświadczeniu o wypowiedzeniu termin jego upływu na dzień 30 września 2021r., zatem w konsekwencji należało przyjąć, iż bezterminowy stosunek pracy, który łączył powoda i pozwanego rozwiązał się z upływem właściwego okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 30 listopada 2021r. i do tego czasu powód miał prawo do otrzymania wynagrodzenia, które- jak wynikało z przedłożonego na żądanie Sądu przez pozwanego zaświadczenia z dnia 15 grudnia 2021r.(k. 176) -wyniosło (wraz z gratyfikacją z okazji Dnia Kolejarza) 3.537,36zł. brutto miesięcznie, czyli do czasu rozwiązania umowy- 7.074,72zł. brutto, co też mając na względzie Sąd – w oparciu o art. 49 k.p.-orzekł jak w punkcie 1 wyroku, zaś w punkcie 2 wyroku- Sąd oddalił jako bezzasadne powództwo w części dotyczącej wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia ponad kwotę zasądzoną w punkcie 1 wyroku, tj. co do kwoty stanowiącej różnicę między kwotą żadaną przez powoda, tj. 7.186.16zł. brutto a kwotą 7.074,72zł. brutto wynikającą z punktu 1 wyroku.

W punkcie 2 wyroku Sąd zawarł również merytoryczne rozstrzygnięcie powództwa w części o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy, uznając je za bezzasadne i jako takie zasługujące na oddalenie.

Co do powództwa o zapłatę odszkodowania Sąd już we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia wskazał, że podstawą dochodzenia przez powoda tego roszczenia był art. 45 k.p. Jednocześnie Sąd ustalił i wyjaśnił, iż dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie było obciążone wadami formalnymi prowadzącymi do uznania, że wypowiedzenie dokonane zostało z naruszeniem przepisów regulujących wypowiedzanie umów o pracę. Nie zaistniały zatem in casu żadne przesłanki, które już na tym etapie – etapie badania formalnej prawidłowości wypowiedzenia stosunku pracy – przemawiałyby za uwzględnieniem powództwa i zasądzeniem na rzecz powoda stosownego odszkodowania. W efekcie Sąd zobligowany był poddać oświadczenie woli pozwanego z dnia 9 sierpnia 2021r. analizie pod kątem prawdziwości, konkretności i zasadności wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia B. K. bezterminowej umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p. i art. 45§1 k.p.), mając jednocześnie na uwadze, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ani nadzwyczajnej doniosłości ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W orzecznictwie sądów powszechnych przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista, czyli prawdziwa i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia mu umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ustawodawca nie opracował żadnego katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również określenia sytuacji, w których wypowiedzenie takie byłoby nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się bowiem na ocenach pozaustawowych. Mamy tutaj do czynienia z klauzulą generalną. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie da się skatalogować wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, ani określić w sposób wyczerpujący sytuacji, w których wypowiedzenie powinno być uznane za nieuzasadnione. Posłużenie się przez ustawodawcę ogólnymi pojęciami - jak każde unormowanie oparte na klauzuli generalnej - zapewnia maksymalną elastyczność w stosowaniu prawa i umożliwia dostosowanie poszczególnych rozstrzygnięć do okoliczności, w jakich dane oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone przez podmiot zatrudniający. Ustawodawca przyjął słuszne założenie, że wszystkich przyczyn przemawiających w życiu codziennym za rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie da się z góry przewidzieć i wymieniwać w ustawie.

W przedmiotowej sprawie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazane przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 9 sierpnia 2021r. były realne i konkretne. Prawdą przecież było i zostało to określone w jednoznaczny, zrozumiały sposób, że powód B. K. nie uzyskał pozytywnego wyniku z egzaminu na świadectwo maszynisty oraz odrzucił złożoną mu przez pozwanego propozycję pracy na stanowisku robotnika-kandydata na manewrowego wraz z umową lojalnościową dotyczącą sfinansowania podnoszenia kwalifikacji zawodowych na stanowisku manewrowego. Jednocześnie poza sporem pozostawał fakt, że powód nie zaliczając we wszystkich dopuszczalnych terminach egzaminu na świadectwo maszynisty, pozbawił się możliwości pracy na stanowisku maszynisty z powodu braku uprawnień, a pozwana Spółka nie miała możliwości zaproponować powodowi innej pracy niż praca na stanowisku robotnika-kandydata na manewrowego. Jak wykazało postępowanie dowodowe, pozwany na własny koszt i we własnym zakresie szkolił zatrudnianych pracowników, wyposażając ich w kompetencje niezbędne do wykonywania pracy na konkretnych stanowiskach. Praca na stanowiskach, na jakich – z uwagi na wykształcenie – mógł być zatrudniony B. K. wymagała odbycia stosownych szkoleń i kursów, nierzadko długotrwałych i kosztownych i dlatego też wiązała się z koniecznością podpisania przez zatrudnianego przez pozwanego pracownika stosownej umowy lojalnościowej, która gwarantowała stronie pozwanej pracę wyszkolonego na jej koszt pracownika przez kolejne 3 lata. Umowa lojalnościowa była zatem warunkiem sine qua non umowy o pracę na stanowisku, na którym został zatrudniony powód i na stanowisku, na którym mógłby być zatrudniony po niezaliczonym egzaminie na świadectwo maszynisty. Powód zdawał sobie z tego doskonale sprawę. Wiedział także, że jeżeli nie zda wymaganych egzaminów kończących sfinansowane przez pozwanego pracodawcę szkolenia podnoszące jego kwalifikacje i nie będzie kontynuował pracy u pozwanego na jakimkolwiek stanowisku przez kolejne 3 lata, to zmuszony będzie zwrócić pracodawcy poniesione przez niego koszty szkolenia. W tej sytuacji zarzucanie przez powoda, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, zaś podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia – nieprawdziwe i pozorne, gdyż stronie pozwanej zależało na doprowadzeniu do zwolnienia powoda celem „uruchomienia lojalności” albo odnowienia roszeń pieniężnych powoda wynikających z umowy lojalnościowej z listopada 2018r., było ze wszech miar chybione i – zdaniem Sądu – stanowiło nic innego, jak przyjętą przez powoda taktykę mającą doprowadzić go do oczekiwanego, pozytywnego wyniku procesowego w postaci wyroku uwzględniającego powództwo o odszkodowanie. Powództwo to było jednak bezzasadne, gdyż decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem okazała się być i zgodna z prawem, i uzasadniona i stąd też rozstrzygnięcie jak w punkcie 2 wyroku.

Przechodząc z kolei do trzeciego wysuniętego przez powoda żądania, tj. sprostowania świadectwa pracy, to wypada podkreślić, iż stosowny, inicjowany przez pracownika, tryb sprostowania świadectwa pracy przewiduje Kodeks pracy, który w art. 97 § 2<sup>1</sup> zdanie 1 k.p. stanowi, że pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W myśl § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (t.j.-Dz. U z 2020r., poz. 1862), pracodawca zawiadamia pracownika – w postaci papierowej lub elektronicznej - o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania tego wniosku. W razie nieuwzględnienia wniosku, przez co należy rozumieć zarówno brak reakcji pracodawcy na wniosek pracownika, jak i częściowe tylko jego uwzględnienie, pracownikowi przysługuje – zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> zdanie 2 k.p. - w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Z przywołanych przepisów wynika, iż o dopuszczalności wystąpienia z powództwem z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. decyduje w pierwszym rzędzie spełnienie warunków formalnych, tj. wyczerpanie przez pracownika wyżej wskazanego postępowania reklamacyjnego. Sąd, rozpoznając powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, bada zatem w pierwszej kolejności dochowanie przez pracownika terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, a następnie analizuje, czy dochowany został termin do wystąpienia z powództwem do Sądu. Powyższe prowadzi do konstatacji, że przed wyczerpaniem trybu reklamacyjnego sądowa droga dochodzenia przez pracownika sprostowania świadectwa pracy jest niedopuszczalna.

W analizowanej sprawie powód B. K., w pozwie z dnia 30 sierpnia 2021r., domagał się sprostowania świadectwa pracy, które na tamten moment jeszcze nie istniało, nie zostało wydane, w dodatku w bardzo ogólnej formule.

Zdaniem Sądu nie można było nie zauważyć, iż pozwana Spółka wystawiła powodowi tylko jedno świadectwo pracy, uczyniła to dopiero w dniu 30 września 2021r. i doręczyła je powodowi drogą pocztową dnia 5 października 2021r. Powyższe ewidentnie wynika z dokumentów przedłożonych przez pozwanego wraz z pismem z dnia 20 grudnia 2021r. i znajdujących się w aktach sprawy na kartach 177-180. Jak zeznał powód podczas swojego przesłuchania w charakterze strony w dniu 27 grudnia 2021r. „nie podobało mi się w świadectwie pracy jakieś uzasadnienie(...) wysłałem pismo mecenasowi. Nie podobał mi się okres wypowiedzenia (...) bo był krótki. Określony był jako 1-miesięczny”. Jednocześnie analiza dokumentów zebranych w aktach osobowych powoda, dowodów z dokumentów w postaci świadectwa pracy z dnia 30 września 2021r., zwrotnego potwierdzenia odbioru przez powoda w dniu 5 października 2021r. przedmiotowego świadectwa pracy oraz przesłuchanie samego B. K. wskazały, iż powód nie wyczerpał postępowania reklamacyjnego. Po otrzymaniu w dniu 5 października 2021r. świadectwa pracy z dnia 30 września 2021r. powód w ogóle nie uruchomił przedstawionej wyżej procedury, nie dochował wskazanych wyżej form i ustawowych terminów, a w rezultacie pozbawił się możliwości sądowej kontroli prawdziwości treści otrzymanego od pozwanego świadectwa pracy. Obecnie powód zmuszony jest ponieść konsekwencje zaistniałej wadliwości świadectwa pracy z dnia 30 września 2021r., gdyż samo powództwo o sprostowanie w/wym. dokumentu, z przyczyn wyżej przedstawionych, musiało ulec oddaleniu, o czym też Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów wyrażoną w art.100 k.p.c.

Art.100 k.p.c. ma zastosowanie w sytuacji, gdy Sąd uwzględnił żądanie w części. Następuje wówczas rozdział kosztów celowych w stosunku do tego, w jakiej części jedna i druga strona wygrała proces, a w jakiej części przegrała.

Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 7.074,72zł. tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia. Powód wygrał więc proces w 40% (po rozszerzeniu powództwa żądał tytułem wynagrodzenia i odszkodowania w sumie 17.714,81zł. brutto) i należało się mu od pozwanego 40 % poniesionych przez niego z tego tytułu kosztów.

Koszty celowe powoda to z kolei opłata od pozwu, od uiszczenia której powód z mocy ustawy był zwolniony w kwocie 980,00zł.( pierwotna w.p.s.- wynagrodzenie + odszkodowania = 13.869,44zł. oraz sprostowanie świadectwa pracy= odpowiednio opłata sądowa 750,00zł. +30,00zł. oraz opłata sądowa w kwocie 200,00zł. od pisma zawierającego rozszerzenie powództwa = razem 980,00zł) oraz wynagrodzenie pełnomocnika w osobie adwokata w wysokości 1.650,00zł.( w sprawie o odszkodowanie -180,00zł.+w sprawie o wynagrodzenie -1.350,00zł i w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy-120,00zł.).

40 % kosztów powoda w sprawie o zapłatę roszczeń pieniężnych to kwota 380,00zł. tytułem części kosztów sądowych (opłaty od pozwu) , od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód oraz kwota 660,00zł. z tytułu wynagrodzenia pełnomocnika z wyboru w osobie adwokata ( 40% z 1.650,00zł.)

Pozwany również wygrał proces – w 60% w sprawie o zapłatę roszczeń pieniężnych, tj. odszkodowania i wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia. Celowe koszty pozwanego to wynagrodzenie pełnomocnika będącego radcą prawnym w kwocie 1.650,00zł.( w sprawie o odszkodowanie -180,00zł.+w sprawie o wynagrodzenie -1.350,00zł i w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy-120,00zł.). 60 % kosztów pozwanego to kwota 990,00zł.

Z uwagi na znaczne różnice między kosztami stron Sąd stosunkowo rozdzielił koszty i w konsekwencji zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 330,00zł.(990,00zł.-660,00zł.) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego , co odnalazło odbicie w punkcie 5 wyroku. O odsetkach ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego zasądzonych w punkcie 5 wyroku Sąd orzekł na podstawie art.98§ 1<sup>1</sup> k.p.c.

W punktach 3-4 Sąd -także na podstawie art. 100 k.p.c., tyle że w związku z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 4 w zw. z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych- orzekł o kosztach sądowych, tj. opłacie od pozwu, od uiszczenia której z mocy ustawy zwolniony był powód i w punkcie 3 wyroku nakazał pobrać 40% tejsze opłaty, czyli kwotę 380,00zł ( 40% z 950,00zł.) od przegrywającego w 40% proces o zapłatę roszczeń

pieniężnych pozwanego, zaś 60% opłaty j/w. oraz opłatą 30,00zł. od pozwu o sprostowanie świadectwa pracy., które winny obciążać zwolnionego z kosztów sądowych powoda-Sąd w punkcie 4 wyroku obciążył Skarb Państwa.

W punkcie 6 wyroku Sąd orzekł w myśl art. 477<sup>2</sup>§1 k.p.c.

I., dnia 16 marca 2022r.

Sędzia Alicja Lisiecka