

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 stycznia 2022r.

sprawy z powództwa P. O.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w S.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, odprawę

1. zasądza na rzecz powoda P. O. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. kwotę 5.200,00 zł (słownie: pięć tysięcy dwieście złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 7 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;
2. oddala powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w części co do odsetek za okres od dnia wniesienia pozwu do dnia 6 sierpnia 2020 roku;
3. nakazuje pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w S., aby sprostowała świadectwo pracy z dnia 31 lipca 2020 roku wydane powodowi P. O. poprzez dodatkowe wskazanie w jego pkt 4 ppkt a, że podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę stanowi również regulacja z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. – Dz. U. z 2018 r. poz. 1969, ze zm.);
4. zasądza na rzecz powoda P. O. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. kwotę 10.400,00 zł (słownie: dziesięć tysięcy czterysta złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy;
5. zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. na rzecz powoda P. O. kwotę 180,00 zł (słownie: sto osiemdziesiąt złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
6. nakazuje pobrać od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie – kwoty 1.000,00 zł (słownie: jeden tysiąc złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;
7. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt 1 do kwoty 5.200,00 zł (słownie: pięć tysięcy dwieście złotych 00/100).

Pozwem z dnia 17 lipca 2020 roku (data na kopercie) powód P. O. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. kwoty 5.200,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce, jako brygadzysta od dnia 1 marca 2019 roku, zaś dnia 29 czerwca 2020 roku otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie powoda działanie pracodawcy jest bezprawne, gdyż przebywał on w okresie od 16 marca 2020 roku do 26 czerwca 2020 roku na dodatkowym zasiłku opiekuńczym na dwójkę dzieci w wieku 5 i 10 lat, z czego starsza córka była szczególnie narażona na infekcję w związku z astmą oskrzelową. Powód zarzucił pracodawcy działanie z naruszeniem zasad współżycia społecznego. Powód podniósł również, że pracodawca podał błędną podstawę prawną w wypowiedzeniu, bowiem redukcji zatrudnienia w ocenie powoda dokonuje się na podstawie ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania umów o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Powód dodał też, że już przed epidemią koronawirusa były w firmie rozmowy o nadchodzącym kryzysie ekonomicznym, stąd też w ocenie powoda pracodawca jedynie wykorzystał sytuację nieobecności powoda z powodu epidemii, aby go zwolnić z pracy.

(pozew – k. 1 – 2)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana argumentowała, że wypowiedzenie było uzasadnione. Pozwana wskazała, że powód nie zachowywał procedur obowiązujących w zakładzie pracy dla informowania pracodawcy o swoich nieobecnościach, ich przyczynach i długości ich trwania. Pozwana dodała, że nieobecność powoda spowodowała konieczność zmiany godzin pracy jedynego pozostałego brygadzysty, by umożliwić zaplanowanie jego pracy wszystkim podległym pracownikom, a w dalszej perspektywie doprowadziła do rozdzielenia obowiązków powoda na innych pracowników.

(odpowieź na pozew – k. 20 – 28)

Pismem procesowym z dnia 30 sierpnia 2020 roku powód zmodyfikował powództwo, wnosząc dodatkowo o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w podstawie rozwiązania umowy o pracę poza art. 30 par. 1 pkt 2 KP, art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474), a także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 10.400,00 zł wraz z odsetkami od dnia 1 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy.

(pismo procesowe z dnia 30.08.2020r. – k. 67)

Pismem procesowym z dnia 15 kwietnia 2021 roku powód sprecyzował, że wnosi o zasądzenie kwoty 10.400,00 zł tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty.

(pismo procesowe z dnia 15.04.2021r. – k. 97 – 103)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. O. był zatrudniony w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 4 grudnia 2017 roku do dnia 3 marca 2018 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 4 marca 2018 roku do dnia 3 marca 2019 roku, a od 4 marca 2019 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku brygadzysty produkcji, na pełen etat. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.200,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 8, umowa o pracę na czas określony – k. 7, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 4 – 5, zaświadczenie o zarobkach – k. 33)

W dniu 29 czerwca 2020 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazując jako przyczynę redukcję etatu związaną z reorganizacją struktury działu Produkcji. Reorganizacja miała wynikać z długotrwałej nieobecności powoda, która dezorganizowała pracę w zakładzie pracy.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 3)

W okresie od dnia 16 marca 2020 roku do dnia 26 czerwca 2020 roku powód przebywał na dodatkowym zasiłku opiekuńczym, o którym mowa w art. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

(bezsporne)

Zgodnie z §27 funkcjonującego w pozwanej spółce regulaminu pracy pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej lub możliwej do przewidzenia, jak również o przewidywanym czasie nieobecności. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Ponadto kadrowa pozwanej spółki S. B. opracowała instrukcję w zakresie komunikacji wewnętrznej odnośnie zwolnień lekarskich. Zgodnie z tą instrukcją pracownik powinien zgłosić pracodawcy swoją nieobecność z zastrzeżeniem, że nie jest wymagane, aby pracownik bezpośrednio informował przełożonego o nieobecności. Jednocześnie na graficznym scenariuszu w ramach tej instrukcji wskazano, że pracownik informuje bezpośredniego przełożonego o nieobecności. Mailem z dnia 20 marca 2020 roku S. B. przypomniała pracownikom, że powinni przekazać niezwłocznie informacje pracodawcy o swojej nieobecności w pracy w przypadku otrzymania zwolnienia lekarskiego.

(dowód: regulamin pracy – k. 43 – 58, instrukcja HR – k. 37 – 42, mail z dnia 19.03.2019r. – k. 36, mail z dnia 20.03.2020r. – k. 35, zeznania świadka S. B. – protokół rozprawy z dnia 22.04.2021r. od 00:10:38 do 00:37:43)

Powód za pierwszym razem, gdy chciał iść na zwolnienie na opiekę nad dziećmi, rozmawiał o tym ze swoją bezpośrednią przełożoną A. P.. Powód wyjaśnił wówczas sytuację, jaka panuje w domu. Po tej rozmowie nie kontaktował się już z nią w sprawie przedłużania zwolnienia na opiekę, ale za każdym razem podjeżdżał pod zakład pracy i przekazywał odpowiednie dokumenty dotyczące swojej dalszej nieobecności J. P., która jeszcze tego samego dnia przekazywała te dokumenty do kadrowej S. B.. Sms-em z dnia 25 maja 2020 roku powód dodatkowo poinformował o swoim dalszym przebywaniu na zasiłku opiekuńczym kadrową S. B..

Powód nie informował pracodawcy z góry na jak długi okres zamierza być nieobecny ze względu na opiekę nad dziećmi. Pracodawca pozyskiwał informację o każdorazowym przedłużeniu okresu nieobecności powoda przy zgłaszaniu przez niego kolejnych okresów nieobecności w pracy z powodu sprawowanej opieki.

Pracodawca nie informował powoda o tym, że jest potrzebny w pracy.

(dowód: zeznania świadka S. B. – protokół rozprawy z dnia 22.04.2021r. od 00:10:38 do 00:37:43, zeznania świadka J. P. – protokół rozprawy z dnia 19.10.2021r. od 00:02:13 do 00:22:05, korespondencja sms – k. 34)

Powód na zajmowanym stanowisku zarządzał podległymi sobie pracownikami, był odpowiedzialny za organizację pracy działu. Bezpośrednio podległymi powodowi stanowiskami pracy w pozwanej spółce byli ustawiacz maszyn, ustawiacz narzędziowy oraz operator CNC. Powód w pozwanej spółce pracował na stanowisku brygadzysty.

Początkowo nadzorował pracę na maszynach CNC, od 1 września 2018 roku został przeniesiony do maszyn produkujących rdzenie, a od 1 stycznia 2019 r ponownie nadzorował pracę na maszynach CNC.

Część produkcyjna pozwanej spółki została podzielona na dwa tzw. business unit (BU) nr 1 i 2. BU1 obejmował maszyny CNC, zaś BU2 to maszyny CNC i maszyny wtryskowe, produkujące rdzenie. Powód był brygadierem w ramach BU2. Drugim brygadierem w BU2 była J. P.. Powód był odpowiedzialny, jako brygadier, za organizację pracy pracowników technicznych obsługujących maszyny, którzy pracowali w systemie trójzmianowym. Powód pilnował zmiany, pracowników, raportował, zajmował się dokumentacją. Były trzy zmiany: pierwsza od 6:00 do 14:00, druga zmiana od 14:00 do 22:00 i trzecia zmiana od 22:00 do 6:00 rano.

W okresie nieobecności powoda jego zadania przejęła J. P., która musiała sama prowadzić wszystkie trzy zmiany, co stanowiło dla niej dużą uciążliwość, ponieważ zostawała codziennie dłużej w pracy około 40 minut. Pomagali jej brygadziści z drugiej hali.

Z dniem 5 maja 2020 roku doszło do reorganizacji pracy w pozwanej spółce. W jej wyniku wszystkie maszyny CNC zostały przekazane do nadzoru do BU1, a w BU2 pozostały jedynie maszyny wtryskowe. Brygadziści z BU1 przejęli, więc nadzór nad wszystkimi maszynami CNC. W BU2 pozostała tylko J. P. na stanowisku brygadziarki. Jednocześnie pracodawca uznał, że etat powoda, jako brygadziisty w ramach BU2 jest zbędny. Z kolei w BU1 było zatrudnionych trzech brygadzystów, którzy zajmowali się nadzorem nad maszynami CNC tj; R. S., Z. G. i P. S.. R. S. była zatrudniona w pozwanej spółce w okresie od 6 kwietnia 2020 roku do 13 czerwca 2020 roku, bowiem z dniem 25 maja 2020 roku złożyła wypowiedzenie. Po odejściu z pracy R. S. nie zatrudniono nowej osoby na jej miejsce.

Po zwolnieniu powoda nikt nie został zatrudniony na jego miejsce, jego obowiązki w ramach BU2 przejęła J. P..

W kwietniu 2020 roku A. P. zapytała J. P., czy w okresie zmniejszenia zamówień wyraziłaby ona zgodę na pracę przez 4 godziny na produkcji przy maszynach i pracując przez pozostałe 4 godziny jako brygadzista. Ostatecznie jednak do takiej sytuacji nie doszło. Jednocześnie pracodawca cały czas poszukiwał pracowników produkcyjnych (operator maszyny), w tym pracowników z agencji pracy tymczasowej.

(dowód: opis stanowiska – k. B-17 a/o powoda, ocena pracy powoda – k. B18 a/o powoda, informacja organizacyjna z dnia 05.05.2020r. – k. 76 – 77 i k. 62, świadectwo pracy R. S. i jej wypowiedzenie umowy o pracę – k. D-1 i D-2 a/o R. S., zeznania świadka J. P. – protokół rozprawy z dnia 19.10.2021r. od 00:02:13 do 00:22:05, korespondencja mailowa – k. 59 – 61)

Pracodawca w związku z nieobecnością powoda w pracy poniósł dodatkowe koszty w postaci wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jakie zostało wypłacone J. P..

(dowód: zeznania świadka S. B. – protokół rozprawy z dnia 22.04.2021r. od 00:10:38 do 00:37:43, zeznania świadka J. P. – protokół rozprawy z dnia 19.10.2021r. od 00:02:13 do 00:22:05)

Pozwana spółka podejmowała działania mające na celu minimalizowanie zagrożenia zarażeniem C.-19, np. zmieniono godziny pracy tak, aby pracownicy nie mieli możliwości spotykania się w szatniach, zakupiono materiały do dezynfekcji, pracownicy otrzymali wytyczne, co do zachowania dystansu, sprawdzane były odległości pomiędzy maszynami, wprowadzono pomiary temperatury, pobieranie danych osobowych od kierowców, wprowadzono zakaz wysiadania z samochodów przez kierowców, które przywozili towary do spółki.

Powód pracował w jednym pomieszczeniu z innymi brygadzystami i pracownikami pracującymi przy maszynach na hali. Było tam jedno biurko wspólne dla powoda i J. P., którzy zmieniali się w pracy.

(dowód: zeznania świadka S. B. – protokół rozprawy z dnia 22.04.2021r. od 00:10:38 do 00:37:43, zeznania świadka A. P. – protokół rozprawy z dnia 22.04.2021r. od 00:38:24 do 01:14:29, zeznania świadka J. P. – protokół rozprawy z dnia 19.10.2021r. od 00:02:13 do 00:22:05)

Zakład pracy należący do pozwanej spółki został zamknięty przejściowo na okres jednego tygodnia w maju 2020 roku. Zakład nie funkcjonował normalnie, ponieważ w pierwszej fazie pandemii ze względu na zamknięte granice bardzo spadły zamówienia firmy. Zamknięcie zakładu na tydzień w maju 2020 roku było spowodowane zmniejszoną liczbą zamówień.

(dowód: zeznania świadka S. B. – protokół rozprawy z dnia 22.04.2021r. od 00:10:38 do 00:37:43, zeznania świadka A. P. – protokół rozprawy z dnia 22.04.2021r. od 00:38:24 do 01:14:29)

W okresie od marca do grudnia 2020 roku pozwana spółka konsekwentnie zmniejszała zatrudnienie z powodu zmniejszenia liczby zamówień - głównie w miesiącach lipiec, sierpień 2020 roku. W marcu 2020 roku pozwana zatrudniała 131 osób, od października 2020 roku zatrudnienie spadło do 111 osób. W całym roku 2020 pozwana rozwiązała umowę o pracę łącznie z 34 pracownikami, zarówno w trybie porozumienia stron, jak i za wypowiedzeniem (w tym również ze strony pracownika) i bez wypowiedzenia.

(dowód: zeznania świadka A. P. – protokół rozprawy z dnia 22.04.2021r. od 00:38:24 do 01:14:29, zeznania świadka J. P. – protokół rozprawy z dnia 19.10.2021r. od 00:02:13 do 00:22:05, zestawienie zatrudnienia – k. 135, pełna lista pracowników zwolnionych z pracy – k. 136 – 137)

Powód opiekował się dwoma córkami, 5-letnią i 11-letnią. Starsza córka powoda cierpi na astmę. Żona powoda nie mogła się wówczas opiekować dziećmi, ponieważ musiała pracować w szkole, jako sekretarz szkoły, aby zabezpieczyć prowadzenie nauczania zdalnego. Powód nie mógł opieki na dziećmi powierzyć nikomu innemu. Teściowa z którą mieszkał była wówczas po operacji neurologicznej i nie mogła zajmować się dziećmi, ponieważ sama wymagała opieki. Powód nie był w stanie przewidzieć jak długo będzie sprawował opiekę nad dziećmi, ponieważ okres opieki był systematycznie przedłużany sukcesywnie w związku z zamknięciem placówek oświatowych. Pulmonolog zalecał, aby w okresie pandemii szczególnie chronić córkę. Powód wrócił do pracy, gdy zaczęły się wakacje, ponieważ wtedy jego żona mogła zająć się dziećmi.

(dowód: zeznania powoda P. O. – protokół rozprawy z dnia 19.10.2021r. od 00: 22: 05 do 00:38:21, orzeczenia o niepełnosprawności – k. 9 – 10, odpis aktu urodzenia – k. 11, zaświadczenie z dnia 09.04.2021r. – k. 111)

Dnia 31 lipca 2020 roku powodowi zostało wystawione przez pozwaną świadectwo pracy, gdzie w pkt 4 ppkt a pracodawca wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 KP) przez pracodawcę. Powód pismem z dnia 14 sierpnia 2020 roku wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w podstawie rozwiązania umowy o pracę dodatkowo art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W odpowiedzi na ten wniosek pracodawca pismem z dnia 21 sierpnia 2020 roku odmówił sprostowania świadectwa pracy.

(dowód: świadectwo pracy – k. 68 – 68 verte, pismo z dnia 21.08.2020r. – k. 69)

Powyzszy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań świadka A. P. w zakresie, w jakim zeznała, że nieobecność powoda w pracy miała duże znaczenie dla kondycji psychicznej podległych mu pracowników, którzy mieli rzekomo utracić zaufanie do powoda, nie zostało to bowiem w żaden sposób wykazane w toku postępowania, w szczególności nie wypowiadał się w tym przedmiocie żaden z pracowników podległych powodowi. Jednocześnie z zeznań świadka J. P. nie wynika, aby nieobecność powoda negatywnie wpłynęła na podległych mu pracowników. Nie są dla Sądu wiarygodne również zeznania świadka A. P. w zakresie, w jakim zeznała ona, że nie było żadnych planów na to, żeby zredukować ilość osób kierujących pracownikami, nie było ani potrzeby, ani planów na to, żeby zlikwidować stanowisko zajmowane przez powoda oraz, że było to kompletnie wymuszone tylko i wyłącznie nieobecnością powoda. Sąd miał, bowiem

na uwadze, że gdyby faktycznie problemem była wyłącznie nieobecność powoda, to z powodu tej nieobecności nie było potrzeby likwidować stanowiska pracy. Gdyby faktycznie stanowisko powoda było niezbędne w firmie, to na jego miejsce powinna zostać zatrudniona inna osoba. Tak duża istotność stanowiska powoda oraz twierdzenia pozwanego, że likwidacja jego stanowiska pracy była wymuszona wyłącznie jego absencją stoją w sprzeczności doświadczeniem życiowym. Skoro stanowisko powoda zostało zlikwidowane bez szkody dla firmy i firma nie uznała za korzystne dalsze utrzymywanie w swojej strukturze tego stanowiska, to oznacza, że nie było ono aż tak kluczowe, a nieobecność powoda mogła zaś, co najwyżej uwidocznic zbędność jego stanowiska pracy. Z powyższych przyczyn Sąd nie dał też wiary zeznaniom świadka S. B. w zakresie, w jakim świadek zeznała, że tylko i wyłącznie nieobecność powoda spowodowała konieczność reorganizacji pracy. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że świadek S. B. wskazała, że w tym czasie była zmniejszona produkcja a więc nie było potrzeby, aby zatrudniać kogoś na miejsce powoda. Sąd nie dał również wiary zeznaniom świadków S. B. i A. P. w zakresie, w jakim świadkowie zeznali, że do reorganizacji musiało dojść ze względu na to, że J. P., która pozostała, jako jedyny brygadzysta w BU2 nie miała wiedzy wystarczającej do radzenia sobie z maszynami, które miała nadzorować. Z zeznań świadka J. P. wynika, bowiem, że radziła sobie w okresie nieobecności powoda, a nieobecność ta spowodowała, że miała, co prawda pracować w nadgodzinach, ale jedynie po 40 minut dziennie. Poza tym Sąd miał na uwadze, że w pozwanej spółce praca była zmianowa, czyli maszyny pracowały ciągle, a pracownicy przychodzili na trzy zmiany, wypełniając cały 24-godzinny dzień. W tej sytuacji J. P. musiała również nadzorować, jako brygadzysta w BU2 maszyny CNC, bowiem nie jest możliwe, aby powód był w pracy przez 24 godziny codziennie i nadzorował te maszyny, a J. P. nadzorowała jedynie pozostałe maszyny. Na każdej zmianie pracowały, bowiem wszystkie maszyny. J. P. na swojej zmianie nadzorowała również pracowników pracujących na maszynach CNC. Nieobecność powoda nie mogła, więc spowodować tego, że J. P. nie miała kompetencji do nadzoru tych maszyn, skoro wcześniej to robiła. Ponadto z maili z kwietnia 2020 roku wynika, że pracodawca oczekiwał, aby J. P. w ciągu dnia pracy przez 4 godziny pracowała na produkcji, a nie, jako brygadzysta, co oznacza, że jednak pracodawca nie widział konieczności zwiększonej pracy J. P. na stanowisku brygadzysty w związku z nieobecnością powoda, Co prawda nie doszło do skierowania J. P. na produkcję, jednak sam ten pomysł przeczy teozm świadków o tym, że reorganizacja wynikała z tego, że J. P. nie radziła sobie pod nieobecność powoda. Przyczyny reorganizacji były czysto racjonalizatorskie i miały na celu usprawnienie procesu produkcji i lepsze wykorzystanie zasobów ludzkich, a nie były skutkiem nieobecności powoda i nie wynikały z konieczności nagłego radzenia sobie z kryzysem, jaki ta nieobecność powoda miała rzekomo wywołać.

Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że świadek S. B. sama przyznała, że pracodawca nie miał nigdy pretensji do powoda, że dokumenty dotyczące nieobecności są składane nieodpowiednio, świadek przyznała, że dostawała dokumenty, które usprawiedliwiały nieobecność powoda. W tym zakresie zeznania tego świadka są dla Sądu wiarygodne, znajdują, bowiem potwierdzenie w złożonej dokumentacji, z której również wynika, że pracownik miał obowiązek zawiadamiać pracodawcę o nieobecności, co powód za każdym razem robił.

Odnośnie zeznań świadka A. P. Sąd nie dał im wiary również w zakresie, w jakim świadek zeznała, że powód miał obowiązek poinformowania za każdym razem o swojej nieobecności bezpośredniego przełożonego, bowiem takie twierdzenie nie wynika z obowiązującego u pracodawcy regulaminu, w którym wpisano jedynie, że pracownik ma powiadamiać pracodawcę. Jeśli chodzi o zeznania świadka J. P. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim zeznała ona, że u pracodawcy nie było żadnego dokumentu, który regulował sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy, bowiem regulacje w tym przedmiocie były zawarte w regulaminie pracy, a ponadto w sporządzonej przez kadrową instrukcji. Sąd nie dał wiary świadkowi także w zakresie, w jakim świadek zeznał, że w pozwanej spółce nie było żadnej reorganizacji, bowiem z pozostałego materiału dowodowego wynika, że doszło do przeniesienia części maszyn spod nadzoru świadka do innego zespołu brygadzystów. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne, korespondują, bowiem z pozostałym materiałem dowodowym.

Odnośnie zeznań powoda P. O. Sąd uznał je za wiarygodne w całości, znajdują, bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w tym w złożonych do akt sprawy dokumentach.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powoda związane z nieuzasadnionym i niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, a także roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy oraz o odprawę.

Podstawą materialnoprawną dla roszczenia powoda jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie, z którą 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. Z powyższego widać, że przesłankami uznania roszczenia odszkodowawczego za zasadne są uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione, albo za niezgodne z prawem.

Z treści wręzonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę wynika, że jego przyczyną była redukcja etatu związana z reorganizacją struktury działu Produkcji. Reorganizacja ta miała jednocześnie wynikać z długotrwałej nieobecności powoda, która dezorganizowała pracę w zakładzie pracy. Takie sformułowanie przyczyny każe uznać, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była po prostu likwidacja miejsca pracy powoda. Z ustaleń Sądu wynika, że w ramach zespołu BU2, w którym pracował powód razem z J. P., zostało zlikwidowane jedno stanowisko – stanowisko powoda. W zespole tym pozostała jedynie J. P., która jako brygadzistka miała nadzorować część pozostałych maszyn. Maszyny CNC bowiem zostały przekazane spod nadzoru zespołu BU2 do zespołu BU1. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że w ramach zespołu BU1 oprócz dotychczasowych dwóch brygadzystów, w kwietniu 2020 roku zatrudniono nowego pracownika na stanowisku brygadzisty, jednak pracownik ten przestał pracować w połowie czerwca 2020 roku, a więc przed wręczeniem wypowiedzenia powodowi. Z pozostałego materiału dowodowego wynika zaś, że nikt nowy nie został na miejsce powoda zatrudniony, a jego zadania zostały przejęte przez pozostałych dwóch brygadzystów zespołu BU1 oraz J. P. z zespołu BU2. Doszło, więc faktycznie do likwidacji stanowiska pracy. Należy w tym miejscu wskazać, że Sąd nie bada ekonomicznej racjonalności takiej likwidacji, ale sama likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, brak jest, bowiem miejsca pracy dla danego pracownika. Tym samym trzeba uznać, że przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa.

Wobec powyższego zauważyć należy, że w przypadku likwidacji stanowiska pracy, o ile jest to jedno z równorzędnych stanowisk w danym zakładzie pracy, pracodawca w wypowiedzeniu powinien podać kryteria, jakimi kierował się zwalniając konkretnego pracownika. Kryteria te muszą być znane pracownikowi. Jak wskazuje się w orzecznictwie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (wyrok SN z dnia 10 września 2013 roku, sygn. akt I PK 61/13). W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien wskazać przyjęte przez siebie kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Brak wskazania tych kryteriów stanowi o wadzie oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu. Jeżeli jednak pracownik znał kryteria zastosowane przez pracodawcę to nie sposób mówić o oczywistym, rażącym i kwalifikowanym naruszeniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. (wyrok SN z dnia 5 marca 2019 roku, sygn. akt I BP 10/17). W niniejszej sprawie pracodawca nie wskazał kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Powód zaś pracował na tym samym stanowisku co J. P. oraz dwóch innych brygadzystów w zespole BU2. Pracodawca nie podał żadnego kryterium, które decydowałoby o tym, że to właśnie powód powinien być wybrany do zwolnienia. W treści wypowiedzenia pojawia się co prawda kwestia długotrwałej nieobecności powoda w pracy ze względu na opiekę nad dziećmi, jednak nie jest to wskazane, jako kryterium doboru do zwolnienia, a jako przyczyna dokonania reorganizacji, skutkującej likwidacją stanowiska pracy. W toku postępowania nie zostało również udowodnione, aby powód wiedział, że kryterium wyboru jego osoby do zwolnienia były jego nieobecności. Kwestia nieobecności powoda nie pojawiała się jako kryterium doboru do zwolnienia. Ona miała jedynie uzasadniać reorganizację zakładu pracy, a w toku postępowania została dodatkowo przywołana jako uzasadnienie utraty zaufania przez pracodawcę do powoda.

Utrata zaufania nie może być jednak przedmiotem analizy, bowiem nie została w tym wypowiedzeniu sformułowana. W tej sytuacji Sąd uznał, że brak jest kryteriów, które uzasadniałyby wybór powoda do zwolnienia.

Pracodawca dokonał reorganizacji przenosząc część maszyn do innego zespołu brygadzystów, a gdy powód wrócił do pracy zastał już sytuację, w której brak było dla niego etatu w wyniku dokonanej reorganizacji.

Reasumując, jakkolwiek przyczyna w postaci likwidacji stanowiska pracy jest prawdziwa oraz może uzasadniać rozwiązanie z powodów umowy o pracę za wypowiedzeniem, to jednak brak podania jakiegokolwiek kryterium doboru powodów do zwolnienia dyskwalifikuje wręczony mu wypowiedzenie i każe uznać, że wypowiedzenie to nie spełnia wymogu z art. 30 § 4 KP, czyli jest niezgodne z prawem. W tej sytuacji roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania jest zasadne. Odnośnie wysokości odszkodowania, zgodnie z art. 47¹ 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. Okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił 1 miesiąc, wobec czego należne mu odszkodowanie wyniesie równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, czyli 5.200,00 zł brutto, zgodnie z niekwestionowanym przez strony zaświadczeniem. Powód domagał się zasądzenia tego odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Sąd miał jednak na uwadze, że pierwszym pismem, z którego pozwana dowiedziała się o roszczeniu powoda był dopiero pozew, wobec czego odsetki należą się dopiero od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanej odpisu pozwu, co nastąpiło 6 sierpnia 2020 roku (k. 19 akt sprawy). Wobec tego Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem kwotę 5.200,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty. Sąd jednocześnie oddalił powództwo w zakresie odsetek za okres od dnia wniesienia pozwu do dnia 6 sierpnia 2020 roku.

Powód argumentował również, że działanie pracodawcy wręczającego mu wypowiedzenie umowy o pracę, jest nadużyciem prawa w rozumieniu art. 5 KP i z tego powodu również domagał się przyznania mu odszkodowania. Jakkolwiek w świetle powyższego rozstrzygnięcia co do roszczenia odszkodowawczego rozważania tej argumentacji stają się bezprzedmiotowe, to jednak na marginesie Sąd pragnie zauważyć, że pracodawca ma prawo wręczyć wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, którego długotrwała nieobecność dezorganizuje pracę w zakładzie pracy. W niniejszej sprawie pozwana powoływała się na taką dezorganizację, wskazując na nią wprost w treści wypowiedzenia. Jednak w ocenie Sądu w rzeczywistości nie doszło do dezorganizacji pracy w takim wymiarze, jak to stara się przedstawić strona pozwana, która argumentowała, że brak powoda w pracy skutkowało koniecznością przeniesienia części nadzorowanych przez zespół BU2 maszyn, a konkretnie maszyn CNC, pod nadzór innego zespołu, a mianowicie zespołu BU1. Jednak w ocenie Sądu nieobecność powoda w rzeczywistości nie była przyczyną takiej reorganizacji. Wynikała ona po prostu z lepszej organizacji pracy i możliwości zlecenia pracy mniejszej grupie osób. Sąd miał, bowiem na uwadze, że pozwana spółka nie zatrudniła na miejsce powoda innego pracownika na stanowisko brygadzysty. Gdyby faktycznie nieobecność powoda w pracy była tak dotkliwie odczuwana przez pracodawcę, wówczas niewątpliwie należałoby od niego oczekiwać, że po zwolnieniu powoda będzie chciał go jak najszybciej zastąpić innym pracownikiem. Tymczasem po zwolnieniu powoda nikogo na jego miejsce nie zatrudniono. W istocie, więc w zakładzie pracy utrzymano taki sam stan, jak gdyby powoda w pracy nie było ze względu na opiekę nad dziećmi. Zarówno, bowiem w okresie opieki powoda nad dziećmi, jak i po jego zwolnieniu z zakładu pracy, nie było żadnej dodatkowej osoby, która wykonywałaby obowiązki powoda. Obowiązki te zostały po prostu rozdzielone na pozostałych pracowników firmy. Oznacza to, że etat powoda okazał się zbędny w wyniku przeprowadzenia zmian w organizacji pracy pozwanej spółki. Nieobecność powoda była dla pozwanego obojętna pod kątem organizacji pracy, ponieważ pracodawca tak ją zorganizował, że etat powoda był zbędny. Wobec tego należy uznać, że gdyby wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę były nieobecności powoda w pracy, to należałoby nie tyle zastosować art. 5 KP i uznać, że pracodawca dopuścił się naruszenia zasad współżycia społecznego zwalniając powoda z takiej przyczyny, ile uznać, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Brak bowiem wykazania zasadności takiej przyczyny nieobecności powoda nie doprowadziły bowiem do dotkliwej dezorganizacji pracy w pozwanej spółce. Jedyne negatywne skutki, jakie pozwana poniosła to konieczność wypłacania nadgodzin drugiemu pracownikowi – J. P.. Należy pokreślić, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę nie były nieobecności powoda w pracy, ale likwidacja jego etatu.

Na marginesie można dodać, że w toku postępowania strona pozwana starała się wykazać, że powód zachował się wobec pracodawcy nielojalnie, nie informując go z góry na jaki okres udaje się na zwolnienie na opiekę nad dziećmi.

W ocenie Sądu nie sposób stawiać powodowi zarzutu, że już na początku swojej nieobecności nie poinformował pracodawcy przez jaki okres go nie będzie, a taki zarzut wynika z zeznań świadka S. B., która zeznała, że jego nieobecność nie byłaby taką uciążliwością, gdyby pracodawca dostał informację, że powoda nie będzie w określonym czasie. Jednak należy zauważyć, że powód nie miał możliwości przewidzenia jak długo potrwa stan pandemii i spowodowane tym zamknięcie szkół i przedszkoli, a to z kolei wpływało na konieczność sprawowania opieki nad pozostającymi w domu dziećmi. Pracodawca nie mógł, więc wymagać od powoda podania już na wstępie konkretnej daty, do której będzie korzystał ze zwolnienia na opiekę, ponieważ nikt wówczas nie mógł przewidzieć jak będzie się w Polsce rozwijała sytuacja epidemiologiczna i ograniczenia z nią związane.

Kolejnym roszczeniem powoda jest roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 § 2¹ KP pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W niniejszej sprawie powód zwracał się do pracodawcy pismem z dnia 14 sierpnia 2020 roku o sprostowanie świadectwa pracy, na co pracodawca odpowiedział odmownie pismem z dnia 21 sierpnia 2020 roku. Nie wiadomo jednak, którego dokładnie dnia powód otrzymał pismo pracodawcy w przedmiocie tej odmowy, Pismo do Sądu z modyfikacją powództwa wniósł zaś dnia 31 sierpnia 2020 roku. W tej sytuacji, wobec bliskich odległości czasowych pomiędzy poszczególnymi pismami, Sąd uznał, że został spełniony formalny warunek zachowania drogi służbowej złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy przez powoda. Wobec tego należy przejść do merytorycznego rozpoznania tego roszczenia. Powód domagał się sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie w podstawie rozwiązania umowy o pracę oprócz art. 30 § 1 pkt 2 KP także art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z instrukcją co do sposobu wypełniania świadectwa pracy, stanowiącą załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (t.j. – Dz. U. z 2020r., poz. 1862), w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 KP wskazuje się dodatkowo art. 1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969), o ile do rozwiązania umowy o pracę doszło w trybie porozumienia stron, bądź za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika. W niniejszej sprawie w ocenie Sądu doszło do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika, co zostanie szerzej rozwinięte przy ocenie roszczenia o odprawę. Tym samym faktycznie należy uzupełnić treść świadectwa pracy, a konkretnie jego pkt. 4 jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę również o art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. – Dz. U. z 2018 r. poz. 1969, ze zm.). Roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy jest więc zasadne.

Ostatnim roszczeniem podniesionym przez powoda jest roszczenie o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki odprawy. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. – Dz. U. z 2018r., poz. 1969, ze zm., dalej jako: ustawa o zwolnieniach grupowych) pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w odpowiedniej wysokości, uzależnionej od okresu zatrudnienia u pracodawcy. Regulacja ta, na podst. art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, znajduje również zastosowanie 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 zwolnienie pracownika nie następuje w ramach zwolnień grupowych, ale jest zwolnieniem indywidualnym. Z powyższego wynika więc, że dla uzyskania przez pozwaną prawa do odprawy konieczne było spełnienie następujących przesłanek:

- pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników,
- jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przyczyna niedotycząca pracownika.

Z ustaleń Sądu wynika, że w pozwanej spółce w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia, jak i w momencie ustania stosunku pracy, było zatrudnionych ponad 20 pracowników. Ta przesłanka jest, więc spełniona. Z kolei, jeśli chodzi o przyczynę rozwiązania stosunku pracy, to jak wskazano wyżej była to likwidacja stanowiska pracy powoda. Należy w tym miejscu jednak zastanowić się nad kwestią, czy przyczyna ta była wyłączna. Pozwana, bowiem w toku postępowania argumentowała, że w rzeczywistości likwidacja stanowiska pracy wynikała z reorganizacji, do której doprowadziła długotrwała nieobecność powoda w pracy, która dezorganizowała pracę w pozwanej spółce. W ocenie Sądu jednak nie sposób podzielić tak zbudowanej argumentacji. Jak już wyżej wskazano, nie jest dla Sądu wiarygodnym, aby faktycznie reorganizacja pracy wynikała z nieobecności powoda. Gdyby faktycznie nieobecność powoda stanowiła problem organizacyjny dla pozwanej spółki, to należałoby oczekiwać, że pozwana od razu po zwolnieniu powoda z pracy rozpocznie rekrutację na jego miejsce innego pracownika, który będzie na co dzień wykonywał obowiązki powoda. Tymczasem w toku postępowania strona pozwana przyznała, że nie zatrudniła nikogo na miejsce powoda. Nie sposób, więc uznać, aby nieobecność powoda dezorganizowała pracę w spółce. W rzeczywistości Sąd uznał, że pozwana dokonała reorganizacji pracy nie tyle w związku z nieobecnością powoda, ale raczej szukając oszczędności i efektywniejszego wykorzystania pracowników. Pozwana po dokonaniu reorganizacji zauważyła, że praca powoda stała się zbędna, co skutkowało decyzją w przedmiocie jego zwolnienia z pracy. Przedkładane przez powoda informacje o kolejnym przedłużeniu okresu opieki nie spotykały się z jakąkolwiek reakcją pracodawcy. W toku postępowania pozwana wskazywała, że powód nie kontaktował się ze swoją bezpośrednią przełożoną. Sąd miał jednak na uwadze, że powód zawiadamiał pracodawcę o swojej nieobecności zgodnie z regulaminem pracy. Brak zainteresowania ze strony pracodawcy nieobecnością powoda, w połączeniu z powyższą argumentacją wskazującą na brak zapotrzebowania na pracę powoda w pozwanej spółce po dokonanej reorganizacji, przemawiają przeciwko argumentacji pozwanej, jakoby to reorganizacja pracy była wymuszona nieobecnością powoda w pracy. Jednocześnie nie sposób uznać, aby powód przyczynił się w jakikolwiek sposób do likwidacji swojego miejsca pracy poprzez swoją nieobecność. Pozwana zlikwidowała stanowisko pracy powoda nie, dlatego, że powoda nie było długi czas w pracy, ale dlatego, że zauważyła, że jego stanowisko jest zbędne. Reasumując pozwana zwolniła P. O. z powodu likwidacji jego etatu, a przyczyna ta leży wyłącznie po stronie pracodawcy. Spełniona jest, więc również i druga przesłanka zasądzenia odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych. Wobec powyższego Sąd uznał roszczenie powoda o odprawę za zasadne. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych odprawa przysługuje powodowi w wysokości jego dwumiesięcznego wynagrodzenia. Wobec tego Sąd zasądził na rzecz powoda tytułem odprawy kwotę 10.400,00 zł. Powód domagał się zasądzenia tej odprawy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty. Sąd miał na uwadze, że pozwana powinna wypłacić powodowi odprawę najpóźniej w ostatnim dniu istnienia stosunku pracy, czyli 31 lipca 2020 roku. Stąd też zasadne jest zasądzenie na rzecz powoda wyżej wskazanej kwoty tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w punkcie czwartym wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 i §19 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265). Sąd miał na uwadze, że zgodnie z §19 wskazanego rozporządzenia w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji. Wobec tego dla zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego na obecnym etapie sprawy istotna jest wartość przedmiotu sporu oraz roszczenia zgłoszone w pozwie, czyli roszczenie o odszkodowanie w kwocie 5.200,00 zł. Koszty dotyczące roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy oraz o odprawę mogą zaś zostać uwzględnione dopiero od kolejnej instancji. Kwota kosztów zastępstwa przy roszczeniu o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wynosi 180,00 zł. Wobec tego, skoro w zakresie roszczenia o odszkodowanie powód jest stroną wygrywającą, Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd, na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał również pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.000,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić,

obliczanej od wszystkich podnoszonych roszczeń zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 7 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Sąd nadał również wyrokowi w punkcie siódmym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.200,00 zł, stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie powoda, zgodnie z art. 477² § 1 KPC.

Zarządzenie: odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego