

UZASADNIENIE

V. P. pozwem skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 18.300 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów zawartych na czas określony oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu powództwa wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy na czas określony do dnia 30 kwietnia 2022 r. na stanowisku mistrza technicznego. Podkreślił, że dokonane w dniu 29 czerwca 2020 r. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia nie zawierało przyczyny zakończenia stosunku pracy. W jego ocenie rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę był fakt, że stawiał on przełożonym niewygodne pytania, zwracał uwagę na zachodzące w zakładzie pracy nieprawidłowości. Nadto, argumentował, że pracodawca nadmiernie interesował się jego stanem zdrowia i mimo posiadania aktualnych, wymaganych prawem badań lekarskich kierował go na dodatkowe badania neurologiczne. Zdaniem strony powodowej rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia było pozbawione podstaw faktycznych, a przez to niesłuszne (k. 3-5).

Pozwana spółka w odpowiedzi na pozew wniosła o odrzucenie pozwu wskazując, że pozwany przez powoda podmiot nie istnieje, zaś jego pracodawcą był (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. Oddział w S.. Nadto, wniosła o oddalenie powództwa w całości jako nieuzasadnionego i zasądzenie zwrotu kosztów procesu, argumentując, iż pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedaniu umów zawartych na czas określony, co czyni roszczenie odszkodowawcze nieuzasadnionym. Dodatkowo, wskazała na szereg sytuacji z udziałem powoda, które negatywnie wpływały na pracę całego zespołu, a które to miały wpływ na decyzję pracodawcy o zakończeniu współpracy z powodem (k. 18-21v.).

Sąd postanowieniem z dnia 28 października 2020 r. wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. Oddział w S. (k.85).

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. Oddział w S., złożyła propozycję ugodową, na podstawie której skłonna była zapłacić na rzecz powoda kwotę będącą równowartością dochodzonego w postępowaniu odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w razie przekroczenia określonego w ugodzie terminu zapłaty. Zaś w przypadku nieprzyjęcia przez powoda zaproponowanej propozycji, wniosła o odrzucenie pozwu, ewentualnie o oddalenie powództwa w całości, podtrzymując dotychczasowe stanowisko (k. 110-114v.).

V. P. nie przyjął złożonej przez pracodawcę propozycji ugodowej, wskazując, że domaga się w niniejszym postępowaniu wykazania nieprawidłowych i fałszywych działań pozwanej (k. 178).

Sąd ustalił następujący faktyczny:

V. P. początkowo był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w M. Oddziale w S. na podstawie zawartej w dniu 7 maja 2019 r. trzymiesięcznej umowy na okres próbny na stanowisku mistrza technicznego w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie, na wniosek przełożonego powoda - kierownika działu energetycznego, który pozytywnie opiniował jego pracę, strony zawarły pierwszą umowę na czas określony (dziewięć miesięcy), nie zmieniając dotychczasowych warunków zatrudnienia. Z uwagi na zbliżający się koniec okresu obowiązywania umowy, przełożony powoda 13 maja 2020 r. ponownie wnioskował o zawarcie z powodem kolejnej umowy o pracę. Początkowo, przełożony zaproponował zatrudnienie powoda na okres 36 miesięcy, jednak ostatecznie we wniosku wskazano na okres 24 miesięcy. W dniu 19 maja 2020 r. strony zawarły umowę na czas określony do dnia 30 kwietnia 2022 r. V. P. został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku mistrza technicznego za wynagrodzeniem 6.100 zł.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę z dnia 7.05.2019 r. – k. 10 cz. B akt osobowych powoda, wniosek z dnia 17.07.2019 r. – k. 22 cz. B akt osobowych powoda, umowa o pracę na czas określony z dnia 6.08.2019 r. – k. 23 cz.

B akt osobowych powoda, wniosek z dnia 13.05.2020 r. – k. 31 cz. B akt osobowych powoda, umowa o pracę na czas określony z dnia 19.05.2020 r. – 33 cz. B akt osobowych powoda.

W okresie, w którym powód zawierał z pracodawcą kolejne umowy o pracę na czas określony, Oddział w S. był jednostką organizacyjną (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w M.. Począwszy od 1 czerwca 2020 r. spółka (...) sp. z o.o. sp.k. w M., w wyniku wewnątrzgrupowego połączenia spółek, została przejęta przez spółkę (...) sp. z o.o. w W., która zmieniła firmę na (...) sp. z o.o. w W..

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wstąpiła w prawa i obowiązki przejętych spółek, zachowując dotychczasową strukturę organizacyjną, w tym strukturę oddziałową.

Dowód: odpis pełny (...) sp. z o.o. w W. – k. 23-28v., regulamin organizacyjny spółki (...) sp. z o.o. w W. – k. 30-35 v.

Pracodawcą V. P. był (...) oddział spółki (...) sp. z o.o. w W.. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. swoje zadania organizuje przez wydzielone jednostki organizacyjne, którymi jest centrala oraz jedenaście oddziałów spółki. Jednym z nich jest Oddział w S.. Zgodnie z postanowieniami Regulaminu Organizacyjnego spółki każdy z oddziałów jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy w stosunku do zatrudnionych w nim pracowników.

Dowód: (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. – k. 30-35 v., przesłuchanie powoda – k. 181-181v.

Wnioskiem z dnia 22 czerwca 2020 r. do działu personalnego pracodawcy, wpłynął wniosek o rozwiązanie z V. P. umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu wniosku wskazano, powołując się na oficjalną skargę z dnia 3 czerwca 2020 r., że powód jako pracownik swoją postawą ma negatywny wpływ na pracę zespołu, mimo prowadzonych rozmów z przełożonymi, nie ulegają poprawie relacje interpersonalne powoda, a także niezmienny pozostaje lekceważący stosunek do przełożonych oraz brak wykonywania poleceń służbowych.

Dowód: wniosek o rozwiązanie umowy o pracę – k. 1 cz. C akt osobowych powoda.

W dniu 29 czerwca 2020 r. działający w imieniu pracodawcy, dyrektor zarządzający Oddziału w S., K. S., złożył V. P. pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 lipca 2020 r. Z tym samym dniem pracodawca zwolnił powoda od obowiązku świadczenia pracy, zaś w dniach 30.06 – 23.07.2020 r. udzielił mu dni wolnych na poszukiwanie pracy oraz 16 dni urlopu wypoczynkowego. Pismo zawierało pouczenie o sposobie i terminie odwołania się.

Dowód: oświadczenie pracodawcy – k. 2 cz. C akt osobowych powoda, przesłuchanie powoda – k. 181-181v.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o odszkodowanie z art. 50 § 3 kodeksu pracy okazało się nieuzasadnione.

Z uwagi na podniesiony przez stronę pozwaną zarzut skierowania powództwa przeciwko podmiotowi nieistniejącemu, w pierwszej kolejności należy odnieść się do niewłaściwego oznaczenia pracodawcy przez powoda.

W sprawie niekwestionowanym pozostawało, że pracodawcą powoda był Oddział w S. spółki (...) sp. z o.o. w W.. Omyłkowo jednak w pozwie stronę pozwaną określono jako (...) sp. z o.o. w M.. Sąd przyjął, z uwagi na prawidłowo wskazany NIP spółki, że oznaczenie siedziby w M. stanowi niesprostowaną przez pełnomocnika strony powodowej omyłkę pisarską. A zatem powód w istocie pozwał (...) sp. z o.o. w W.. Niezależnie jednak od tego, powództwo nie zostało wniesione przeciwko podmiotowi, który winien być w sprawie stroną pozwaną, jako że nie pozostawał on pracodawcą powoda. W świetle postanowień Regulaminu Organizacyjnego spółki, umowy o pracę oraz treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę to Oddział w S., w którym świadczył pracę powód, był jego pracodawcą i to właśnie ten podmiot winien być pozwanym (a nie spółka jako taka). Stąd też Sąd, działając z urzędu, postanowieniem z dnia 28 października 2020 r., na podstawie art. 477 w zw. z art. 194 § 1 k.p.c. wezwał do udziału w sprawie pracodawcę powoda. Sąd orzekający w niniejszej sprawie przyjmuje za własny pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego

- I. Administracyjnej Pracy i (...) z dnia 10 listopada 1999 r. wydany w sprawie o sygn. I PKN 351/99, zgodnie z którym użytego w art. 477 k.p.c. (w postępowaniu wszczętym z powództwa pracownika wezwania do udziału w sprawie, o którym mowa w art. 194 § 1 i 3, sąd może dokonać również z urzędu) określania, że sąd "może" wezwać z urzędu, nie należy rozumieć w ten sposób, że wezwanie zależy od swobodnego uznania sądu. Ilekroć sąd na podstawie przeprowadzonych dowodów dojdzie do przekonania, że zachodzą przesłanki określone w art. 194 § 1 i 3 k.p.c., tylekroć "musi", a nie tylko "może", dokonać wezwania z urzędu. Zdaniem Sądu, w niniejszym postępowaniu zachodziła po stronie Sądu powinność wezwania do udziału w sprawie właściwego podmiotu. Należy zaakcentować, że posiadanie przez strony legitymacji czynnej i biernej w procesie jest przesłanką zasadniczą, od której istnienia uzależniona jest możliwość uwzględnienia powództwa, a jej brak, zarówno w postaci czynnej jak i biernej, prowadzi do wydania wyroku oddalającego powództwo. Stąd też, słuszność należy przyznać stronie pozwanej, która wskazywała na błędne oznaczenie pracodawcy. Brak legitymacji biernej po stronie (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. prowadził do oddalenia powództwa skierowanego przeciwko temu podmiotowi.

Następnie przechodząc do rozważań nad merytoryczną oceną powództwa wskazać należy, iż zgodnie z art. 32 k.p., każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, zaś 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (art. 36 § 1 k.p.).

Umowa na czas określony zakłada istnienie więzi prawnej między stronami tylko przez ściśle oznaczony czas, który wyznaczony jest wolą samych stron. Wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas określony pracodawca nie ma obowiązku podawania pracownikowi przyczyny zwolnienia. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Taki obowiązek przepisy kodeksu pracy przewidują w przypadku wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony bądź w przypadku zastosowania trybu rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia (tzw. natychmiastowego), co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Dla prawidłowości wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony przepisy wymagają, aby oświadczenie pracodawcy zostało wyrażone we właściwej formie oraz aby następowało z zachowaniem okresu wypowiedzenia, którego długość, zgodnie z treścią przytoczonego przepisu art. 36 § 1 k.p., zależna jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Forma ta określona została w art. 30 § 3 k.p., w myśl którego oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Uzupełnieniem tej regulacji jest art. 50 § 3 k.p., zgodnie z którym jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Przepis ten wskazuje, iż Sąd zobowiązany jest do badania jedynie spełnienia wymogów formalnych wypowiedzenia umowy na czas określony. Stanowisko to potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 1999 r. (I PKN 607/98 OSNAPiUS 2000/8 poz. 308), podkreślając, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony niezgodnie z przepisami o wypowiedzaniu tych umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy (art. 50 § 3 k.p.).

W konsekwencji, skoro ustawodawca nie zobowiązał pracodawcy do wskazywania przyczyn wypowiedzenia, Sąd nie badał zasadności dokonania wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, ograniczając się jedynie do badania zachowania przez pracodawcę warunków formalnych. Zarówno forma wypowiedzenia – pisemna – jak i okres wypowiedzenia – zostały zachowane. Powód pozostawał w zatrudnieniu u pozwanego pracodawcy ponad 6 miesięcy, prawidłowo zatem wskazano na jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Brak jest podstaw do przyjęcia, że pracodawca naruszył regulamin organizacyjny obowiązujący w spółce, wypowiadając powodowi umowę o pracę bez uprzedniego

wniosku bezpośredniego przedłożonego. Zarzut ten należy uznać za chybiony. Zarówno przepisy kodeksu pracy, jak i obowiązujący regulamin organizacyjny nie nakładały na pracodawcę powoda obowiązku uzyskania stanowiska (wniosku) bezpośredniego przedłożonego przez podjęciem decyzji o zakończeniu stosunku pracy z pracownikiem. Prawdopodobnie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia powinna być oceniana również przez pryzmat poprawności umocowania osób składających takie oświadczenie. Konieczne jest aby, zostało ono dokonane przez osobę uprawnioną do działania w imieniu pracodawcy. Zgodnie z treścią § 5 ust. 4 regulaminu organizacyjnego obowiązującego u pracodawcy, dyrektor zarządzający oddziału pełni jednoosobowo funkcję kierownika pracodawcy, to jest osoby wykonującej czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p. Osobą, która złożyła w imieniu pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia był dyrektor zarządzający (...) oddziałem spółki (...) sp. z o.o. w W., co nakazuje przyjąć, że wypowiedzenie, także w tym aspekcie zostało dokonane w sposób niewadliwy. Wreszcie oświadczenie nie zostało złożone w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika (art. 41 k.p.).

Sąd, zważył, że brak jest podstaw w analizowanym stanie faktycznym, aby przyjąć, iż pozwany pracodawca wypowiadając terminową umowę o pracę, naruszył zasady współzycia społecznego bądź postąpił w sposób sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem swojego prawa (art. 8 k.p.).

Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Zasady współzycia społecznego służą wyłącznie jako środek kontroli i korekty wykonywania prawa podmiotowego, na co wyraźnie zwraca uwagę brzmienie art. 8, który wskazuje, iż ocena z punktu widzenia wspomnianych zasad odnosi się do sposobu czynienia użytku z prawa podmiotowego. Zasady współzycia społecznego nie mogą być natomiast traktowane jako sposób ukształtowania prawa - powstania, zmiany lub wygaśnięcia prawa przez zastosowanie art. 8. W myśl wyroku Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2012r. (II PK 105/2011, LexPolonica nr 4006922) orzekanie na podstawie art. 8 zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, które z formalnego punktu widzenia było legalnie zastosowane. Dlatego uwzględnienie konstrukcji nadużycia prawa z art. 8 jest możliwe zupełnie wyjątkowo ze względu na szczególnie istotne usprawiedliwienie etyczne, moralne lub obyczajowe, które powinno być uwzględnione w konkretnych okolicznościach sprawy (por. też wyroki Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2011r., II PK 254/2010, LexPolonica nr 3870737; z 21 stycznia 2011r., II PK 158/2010, LexPolonica nr 2627192 oraz Komentarz do art. 8 k.p., Krzysztof Rączka). Tymczasem, Sąd ustalił w oparciu o informacje pozyskane podczas przesłuchania powoda, iż w niniejszej sprawie brak jest rażących naruszeń, to jest zaistnienia przesłanek, stanowiących szczególnie istotne usprawiedliwienie etyczne, moralne lub obyczajowe, które winny być uwzględnione.

Na uwzględnienie nie zasługiwał podniesiony przez powoda zarzut odnośnie wadliwości zawarcia z powodem kolejnej umowy na czas określony, to jest naruszenia art. 25¹ § 1 k.p., w myśl którego okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. W analizowanym przypadku poddanym pod rozagę Sądu, powód po okresie próbnym, zawarł najpierw umowę na czas określony – 9 miesięcy, następnie, w dniu 19 maja 2020 r. drugą z kolei umowę na czas określony – 24 miesiące. Łącznie okres umów zawartych przez strony na czas określony wyniósł 33 miesiące, co oznacza, że pracodawca nie naruszył przytoczonej normy prawa pracy. Zarzut powoda nie zasługuje na aprobatę również z tego względu, że jak zauważył Sąd, okres 33 miesięcy zatrudnienia powoda u pozwanego upływałby dopiero w maju 2022 r. i ewentualne przekształcenie umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony, należałoby badać dopiero po upływie wskazanego okresu. Za nieprzekonującą i sformułowaną jedynie na potrzeby przyjętej taktyki procesowej Sąd uznał argumentację powoda, który próbował dowodzić, że pozostawał w usprawiedliwionym okolicznościami przekonaniu, iż zawarł z pracodawcą umowę na czas nieokreślony, jako że sam z końcem drugiej umowy na czas określony, wnioskował o zawarcie takiej umowy, a wniosek przedłożony, który

początkowo proponował przedłużenie zatrudnienia o kolejne 36 miesiące, tylko go w tym przekonaniu utwierdził. Powód jak zeznał, posługuje się biegle językiem polskim w mowie i piśmie, stąd też treść zawieranej umowy winna być mu znana. Nieuprawnione pozostają zatem próby dowodzenia, że powód nie był świadom treści umowy i warunków zatrudnienia. Bez znaczenia dla rozpoznania sprawy pozostaje wniosek przełożonego powoda datowany na 13 maja 2020 r., który początkowo zawierał propozycję zatrudnienia powoda na okres 36 miesięcy, a która to propozycja ostatecznie została zmieniona na okres 24 miesięcy. Jak już wskazywano, warunki zatrudnienia określają postanowienia umowy o pracę. Poprzedzające ją dokumenty kadrowe, takie jak wnioski własne pracownika o zatrudnienie, wnioski i opinie jego przełożonych, kwestionariusze oceny pracowniczej i tym podobne są elementem negocjacji, ale nie kreują treści umowy o pracę zawartej następnie na piśmie w sposób nie budzący wątpliwości. W analizowanym stanie faktycznym treść umowy z dnia 19 maja 2020 r. w sposób wiążący ustalała warunki zatrudnienia powoda w okresie spornym.

Wszystko powyższe doprowadziło Sąd do przekonania, że wypowiedzenie powodowi umowy na czas określony zostało dokonane zgodnie z przepisami, co w konsekwencji nakazywało przyjąć, iż nie przysługuje mu odszkodowanie na podstawie art. 50 § 3 k.p.

Konsekwencją nieprawidłowego oznaczenia pracodawcy przez stronę powodową było oddalenie powództwa także ze względu na przekroczenie 21-dniowego terminu na wniesienie odwołania wynikającego z treści art. 264 § 1 k.p. Jak już wskazywano, Sąd wezwał do udziału w sprawie pracodawcę powoda, niemniej jednak nastąpiło to znacznie po upływie terminu 21 dni od dnia wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W rezultacie uznać należało, iż odwołanie skierowane przeciwko prawidłowo oznaczonemu podmiotowi było spóźnione i jako takie także podlegało oddaleniu.

Zakres badania stanu faktycznego przez Sąd w przypadku wypowiedzania umów o pracę na czas określony ogranicza się jedynie do zgodności z przepisami prawa dokonanej czynności. Ustalenia w tym zakresie Sąd poczynił w oparciu o dokumenty, o jakich mowa szczegółowo w pierwszej części uzasadnienia. Nie były one kwestionowane przez strony, nie budząc również żadnych wątpliwości Sądu co do ich autentyczności i rzetelności, pozwoliły na dokonanie wystarczających dla rozstrzygnięcia sporu ustaleń w sprawie. Sąd oddalił wnioski dowodowe stron złożone na okoliczność przyczyny wypowiedzenia umowy powoda i zasadności wypowiedzenia jako bezprzedmiotowe, gdyż, jak wskazywano, w przypadku umów na czas określony Sąd nie bada tych okoliczności, chyba że twierdzenia powoda pracownika świadczą o naruszeniu (poprzez wypowiedzenie) zasad współżycia społecznego, nadużyciu społeczno – gospodarczego prawa lub o dyskryminacji. Jak ustalono, w oparciu o przesłuchanie powoda, w analizowanym stanie faktycznym rażące przypadki naruszeń nie miały miejsca. Tym samym wszystkie okoliczności niezbędne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zostały wyjaśnione bez przeprowadzania wniosków dowodowych ze źródeł osobowych.

Koszty procesu zasądzone od powoda na rzecz (...) sp. z o.o. w W. Oddziału w S. na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Koszty te w wysokości 2700 zł ustalono w oparciu o rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265). Przyjęto stawkę z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 wskazanego rozporządzenia, liczoną od wartości przedmiotu sporu. W sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony pracownik nie ma wyboru roszczenia o przewrócenie do pracy bądź odszkodowanie, przysługuje mu wyłącznie żądanie odszkodowania. Z tego też względu Sąd nie stosuje stawki 180 zł wynikającej z § 9 ust. 1 pkt 1 powoływanego rozporządzenia, lecz stawkę właściwą dla wartości zgłoszonego żądania odszkodowania (por. uchwała Sądu Najwyższego - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 24 lipca 2009 r., sygn. I PZP 3/09, OSNP 2010 nr 7-8, poz. 83, str. 271). Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu należnymi (...) sp. z o.o. w W., gdyż w ocenie Sądu zaszedł w niniejszej sprawie wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu art. 102 kodeksu postępowania cywilnego. Zdaniem Sądu, stanowiłoby to nadmierne obciążenie strony powodowej. Decydując o odstąpieniu od obciążania powoda kosztami procesu Sąd miał na uwadze stosunkowo niewielki nakład pracy pełnomocnika strony pozwanej oraz fakt, iż zarówno pozwana spółka jak i pozwany pracodawca byli reprezentowani przez tego samego pełnomocnika.

Mając na uwadze wszystko powyższe orzeczono jak w sentencji.

ZARZĄDZENIE

1. (...) K. M.),

2. (...)

3. (...)

24.01.2022