

*Sygn. akt VI P 633/17*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 12 września 2018 roku.*

*Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:*

*Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz*

*Ławnicy : Krystyna Narożańska, Tomasz Fekieta*

*Protokolant : sekretarz Patryk Barski*

*po rozpoznaniu w dniu 10 września 2018 roku w Gdańsku na rozprawie sprawy z powództwa M.D.*

*przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P.*

*o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, odprawę*

*I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na rzecz powoda M.D. kwotę 3.000 złotych (trzy złotych i 00/100) brutto tytułem odprawy,*

*II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,*

*III. zasądza od powoda M. D. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,*

*IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 150 złotych (sto pięćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,*

*V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.*

*Sygn. akt VI P 633/17*

## UZASADNIENIE

Powód M.D. pozwem z dnia 12 października 2017r. wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż przyczyną jego zwolnienia była likwidacja stanowiska pracy. Tymczasem w dniu 11 października 2017r. znalazł na portalu „(...)” otwartą rekrutację prowadzoną przez pozwanego dokładnie na to samo stanowisko jakie zajmował. (pozew, k. 2)

W piśmie procesowym z dnia 26 października 2017r. powód sprecyzował, iż tytułem odszkodowania objętego sporem domaga się kwoty 3.000 zł brutto. Jednocześnie powód rozszerzył powództwo wnosząc również o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odprawy w kwocie 3.000 zł. brutto (k. 12)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. w odpowiedzi na pozew z dnia 23 listopada 2017r. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż powód otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 22 września 2017r. Mając powyższe na uwadze w ocenie pozwanego powód przekroczył zatem 21-dniowy termin, o którym mowa w treści art. 264 § 1 k.p., do złożenia odwołania do sądu pracy, albowiem powyższy upłynął w dniu 13 października 2017r., powód zaś pozew w sprawie złożył dopiero w dniu 27 października 2017r., co potwierdza prezentata sądowa, a zatem bezsprzecznie z przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p., co winno skutkować oddaleniem powództwa w całości. Niezależnie od powyższego pozwany podał, że zgodnie z treścią umowy o pracę powód został zatrudniony na czas nieokreślony. Miejscem wykonywania pracy powoda były województwa: (...), (...)- (...), (...)- (...) oraz (...). Powód zajmował stanowisko regionalnego przedstawiciela handlowego, a zakres jego obowiązków określał załącznik nr 1. W oświadczeniu z dnia 22 września 2017r. o rozwiązaniu umowy, jako przyczynę wskazano likwidację powyższego stanowiska pracy. Pozwany podkreślił, powód pozew w sprawie opiera na mylnym twierdzeniu, iż skoro pozwany dnia 11 października 2017r. ogłosił nabór na portalu (...) również na stanowisko regionalnego przedstawiciela handlowego, z oznaczeniem jako miejsca wykonywania pracy województwa: (...), (...), (...), (...), (...) oraz (...)- (...), to tym samym przyczyna zawarta w doręczonym mu wypowiedzeniu umowy o pracę jest nieprawdziwa. Pozwany wskazał, iż nie prowadził jednak rekrutacji na stanowisko powoda, gdyż powyższe zostało zlikwidowane i nie zostało „odtworzone”. Pozwany nikogo nie również zatrudnił w miejsce powoda.

Pozwany podał, że ww. ogłoszenie o naborze miało wyłącznie na celu przeprowadzenie badania rynku pracy we wskazanych regionach i następnie pozyskanie informacji o potencjalnych pracownikach z terenu całej Polski na wskazane w ogłoszeniu stanowisko tj. specjalisty ds. wsparcia sprzedaży, regionalnego przedstawiciela handlowego oraz specjalisty ds. utrzymania klienta. Tym samym ogłoszenie o naborze nie dotyczyło w żadnym wypadku konkretnego stanowiska, co miałyby sugerować, że likwidacja stanowiska pracy powoda była pozorna. W żadnym wypadku przedmiotowego ogłoszenia nie sposób traktować jako chęci zatrudnienia przez pozwaną spółkę konkretnej osoby na konkretne stanowisko, albowiem powyższe zostało zlikwidowane. W przedmiocie żądania powoda dotyczącego zasądzenia odprawy w kwocie 3.000 zł brutto, w ocenie pozwanego, również powyższe jest całkowicie bezpodstawne, albowiem nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach prawa.(odpowiedź na pozew, k. 27-31)

W piśmie procesowym z dnia 23 grudnia 2017r. powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego zwrotu kosztów postępowania. Jednocześnie powód podniósł, iż termin złożenia pozwu został w niniejszej sprawie zachowany, albowiem zgodnie z datą stempla pocztowego powyższy został przez niego złożony w dniu 12 października 2017r. Powód podał, że pozwany zajmuje się sprzedażą usług finansowych, a zakresem jego działalności nie jest badanie rynku pracy. W ocenie powoda sprzeczne zatem z zasadami doświadczenia życiowego zdaje się być podniesiona przez pozwanego teza, iż działania podjęte na portalu(...) miały wyłącznie charakter badawczy i nie miały na celu zatrudnienie konkretnego pracownika. Przeczy temu, jak wskazał powód, również spotkanie w G. R. K. z T. R., które właśnie pracy na stanowisku regionalnego przedstawiciela handlowego w województwie (...). (k. 57)

W piśmie procesowym z dnia 10 stycznia 2018r. pozwany podtrzymał dotychczasowe twierdzenia i wnioski w sprawie uznając, iż podnoszone przez powoda zarzuty co do treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę są całkowicie bezpodstawne. (k. 63)

Na rozprawie w dniu 10 września 2018r. powód podtrzymał zgłoszone w sprawie żądania, w przypadku zaś nieuwzględnienia powyższych wniósł o nieobciążanie go kosztami procesu, albowiem był przekonany o swojej racji. (k. 91)

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

Powód M.D. był zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P., począwszy od dnia 10 maja 2016r. na stanowisku regionalnego przedstawiciela handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Początkowo strony łączyła umowa o pracę na okres próbny, następnie kolejno umowy na czas określony od dnia 1 sierpnia 2016r. do dnia 30 września 2016r., od dnia 1 października 2016r. do 15 grudnia 2016r., a z dniem 16 grudnia 2016r. na czas nieokreślony.

W treści umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony strony określiły, iż miejscem wykonywania pracy przez powoda będzie województwo: (...), (...)- (...), (...)- (...), (...).

Do zakresu czynności i obowiązków powoda należało:

- realizowanie ustalonych planów sprzedaży oraz strategii (...),
- pozyskiwanie klientów dla (...)
- realizowanie założeń budżetowych,
- współpraca z innymi jednostkami(...)
- prowadzenie negocjacji z klientami,
- utrzymywanie relacji z klientem,
- działanie zgodnie z procedurami i wymogami (...),
- monitorowanie rynku, dostarczanie informacji o działaniach konkurencji,
- realizowanie innych zadań ustalonych przez przełożonego.

U pozwanego obowiązuje Regulamin Pracy.

**(Dowód** : umowy o pracę, k. 3-4, nadto k. 1, 15, 16, 20 akt osobowych powoda cz. B; aneksy do umowy o pracę, k. 1, 15, 16, 20 akt osobowych powoda cz. B; świadectwa pracy, k. 1, 3 akt osobowych powoda cz. C; zakres czynności i obowiązków – załącznik nr 1 do umowy o pracę z dnia 14 grudnia 2016r., k. 20 akt osobowych powoda, cz. B; Regulamin Pracy wraz z załącznikami, k. 36-47; zeznania powoda M.D., k. 67-68 (nagranie czas: 00:02:19-00:11:22) w zw. z k. 84 (nagranie czas: 00:36:15-00:40:26))

Bezpośrednim przełożonym powoda był regionalny kierownik sprzedaży - R. K..

Powód wykonywał pracę głównie w województwie (...) i jedynie alternatywnie w innych województwach objętych umową o pracę.

Poza powodem region ten obsługiwali również dwaj inni przedstawiciele handlowi, którzy dodatkowo zajmowali się serwisowaniem urządzeń. W/w nie mieli zatem tożsamesgo zakresu obowiązków jak powód.

**(Dowód** : zeznania świadka R. K., k. 82-83 (nagranie czas: 00:03:38-00:21:50))

W pozwanej spółce w okresie od 1 sierpnia 2017r. do 31 października 2017r., rozwiązaniu uległy umowy o pracę, odpowiednio w ilości i na podstawie:

- na stanowisku regionalnego przedstawiciela handlowego 6 osób, w tym:
  - a) rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron - 1 osoba,
  - b) z upływem czasu na który była zawarta umowa, na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p. – 1 osoba,
  - c) rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę – 2 osoby,

d) rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika – 2 osoby,

oraz

- na stanowisku specjalisty - 1 osoba na mocy porozumienia stron,

- na stanowisku przedstawiciela handlowego – 1 osoba na mocy porozumienia stron.

Stan zatrudnienia u pozwanego kształtował się odpowiednio :

- na dzień 22 sierpnia 2017r. – 29 osób,

- na dzień 22 września 2017r. – 30 osób,

- na dzień 22 października 2017r. – 30 osób.

**(Dowód** : zestawienia osób zatrudnionych u pozwanego, k. 74-75, 87)

Oświadczeniem z dnia 22 września 2017r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 października 2017r.

Jako przyczynę powyższego pracodawca podał likwidację stanowiska pracy.

**(Dowód** : wypowiedzenie umowy o pracę, k. k. 5, nadto k. 2 akt osobowych powoda cz. C)

W październiku 2017r. pozwany ogłosił na portalu (...) ogłoszenie o naborze na stanowisko regionalnego przedstawiciela handlowego w pięciu regionach tj. województwach: (...), (...), (...), (...), (...)- (...).

Zgodnie z w/w ogłoszeniem do zadań regionalnego przedstawiciela handlowego należeć miało:

- pozyskiwanie nowych klientów,
- prowadzenie rozmów i negocjacji z klientami,
- budowanie i utrzymywanie długotrwałych relacji z klientem.

Na ogłoszenie aplikował między innymi T. R..

Z ramienia pozwanego rozmowy rekrutacyjne z w/w prowadził R. K..

Ostatecznie pozwany nie zatrudnił nikogo na stanowisko regionalnego przedstawiciela handlowego w województwie (...).

Obowiązki powoda przejęło dwóch pozostałych przedstawicieli handlowych, pracujących z nim uprzednio w województwie (...).

Pozwany nie zatrudnił nikogo na stanowisko powoda.

**(Dowód** : wydruk ogłoszenia o pracę, k. 6-8; zeznania świadka R. K., k. 82-83 (nagranie czas: 00:03:38-00:21:50); zeznania świadka T. R., k. 83-84 (nagranie czas: 00:22:38-00:35:23))

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 3.168,51 zł brutto.

**(Dowód:** zaświadczenie, k. 6 akt osobowych powoda cz. C)

### **Sąd zważył co następuje:**

#### ***Powództwo M.D. zasługiwało częściowo na uwzględnienie.***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków w osobach R. K., T. R., jak również przesłuchanego w charakterze strony powoda M. D..

Sąd dał wiarę powyższym dowodom, albowiem powyższe były spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniały tworząc ze sobą spójną i logiczną całość. Niniejsze Sąd uznał zatem za wiarygodne w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, jak również znajdujące się w aktach osobowych pracownika, których wiarygodność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

W ocenie Sądu zeznania świadka R. K. należało uznać w przeważającej części za wiarygodne, albowiem były one logiczne, konsekwentne i spójne, nadto znajdowały bezsprzecznie odzwierciedlenie w pozostałym zebranym w sprawie materiale dowodowym. Świadek wskazał, że powód faktycznie wykonywał pracę w województwie (...), jedynie alternatywnie w województwach objętych umową o pracę. W/w potwierdził, że poza powodem powyższy region był obsługiwany również przed dwóch innych przedstawicieli handlowych, którzy mieli jednak szerszy zakres obowiązków niż powód.

Dodatkowo bowiem w zakresie powierzonych im zadań było również serwisowanie urządzeń. Świadek podał, iż powód został zwolniony, albowiem tylko on zajmował stanowisko regionalnego przedstawiciela handlowego. Obowiązki powoda przejęli zaś pozostali przedstawiciele handlowi, pracujący w województwie (...). Świadek potwierdził także, iż ze strony pozwanego nie było poszukiwań nowej osoby na stanowisko powoda, do takowego zatrudnienia nowego pracownika nigdy bowiem nie doszło. W województwie (...) nie ma obecnie regionalnego przedstawiciela handlowego, takowy jest jedynie w województwie (...) i (...). Świadek podał, iż jeżeli chodzi o ogłoszenie na portalu (...)to prawdopodobnie powyższe zostało wystawione z błędem w zakresie dotyczącym stanowiska regionalnego przedstawiciela handlowego na województwo (...). Świadek zeznał nadto, że nie jest mu znany fakt, aby na ogłoszenie odpowiedziała jakakolwiek osoba, która chciałaby objąć stanowisko regionalnego przedstawiciela handlowego w województwie (...). Zgodnie z jego pamięcią T. R. aplikował na inne stanowisko tj. dotyczące wsparcia sprzedaży i nie było to absolutnie stanowisko, które zajmował powód. Ostatecznie nie doszło jednak do jego zatrudnienia, albowiem nie utworzono powyższego stanowiska.

Świadek T. R. zeznając w sprawie potwierdził fakt prowadzenia z nim rozmów dotyczących zatrudnienia w pozwanej firmie. Wskazał, iż powyższe prowadził z nim z ramienia pozwanego R. K.. Wskazał, iż aplikował na stanowisko regionalnego przedstawiciela handlowego na województwo (...) i (...) - (...).

W tym zakresie powstawała zatem sprzeczność w zeznaniach powołanych wyżej świadków, jakkolwiek w ocenie Sądu nie rzutująca na ocenę okoliczności istotnych z punktu widzenia przedmiotu sprawy.

Oceniając całokształt dowodów w sprawie, w szczególności w postaci dokumentów określających zakres stanowisk objętych naborem pozwanego na portalu (...) Sąd przyjął, iż wbrew twierdzeniom świadka R. K. nabór bezsprzecznie dotyczył stanowiska zajmowanego uprzednio przez powoda, jak również regionu w którym powód pracował. Rozmowy w tym zakresie były prowadzone między innymi z T. R.. Jednak co istotne w niniejszej sprawie powyższe nie skutkowało zatrudnieniem, a ostatecznie stanowisko zwolnione przez powoda nie zostało obsadzone.

W ocenie Sądu zeznania powoda zasługiwały na uwzględnienie w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. W ocenie Sądu zasadniczo zeznania powoda nacechowane były subiektywną oceną własnych odczuć, które nie do końca pokrywała się z rzeczywistością. Sam fakt poszukiwania nowych pracowników przez pozwanego nie podważa i nie stanowi o tym, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę winna być uznana za przyczynę nieprawdziwą, zwłaszcza iż do zatrudnienia nowej osoby na stanowisko pracy powoda nie doszło.

W ocenie Sądu twierdzenia zatem podnoszone w tym zakresie przez powoda uznać należało za nazbyt daleko idące i nie mogące skutkować podważeniem zasadności dokonanego wobec niego wypowiedzenia umowy.

W przedmiotowej sprawie okolicznością bezsporną było, iż oświadczeniem z dnia 22 września 2017r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 października 2017r.

W niniejszym postępowaniu powód wystąpił z roszczeniami dotyczącymi zarówno odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, jak również z tytułu odprawy.

W ocenie powoda uzasadnieniem dla zasadności obu żądań jest podanie przez pracodawcę pozornej przyczyny wypowiedzenia, a mianowicie likwidacji jego stanowiska pracy, do czego jednak, jak twierdził w niniejszym postępowaniu powód, w rzeczywistości nie doszło.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do żądania powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz kwoty 3.000 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w ocenie Sądu powyższe nie zasługiwało na uwzględnienie.

Rozważania należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika w szczególności zatrudnionego na czas nieokreślony, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

Dlatego "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (...) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996r., I PRN 69/96)

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000r., I PKN 641/99).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy

o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98).

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium "rzeczywistości" podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika.

Rzecz w tym, by pracodawca nie "ukrywał" rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wymóg "prawdziwości" przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości; chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy rozwiązanie umowy (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

W wyroku z dnia 15 lutego 2000r. (I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440) Sąd Najwyższy ponownie stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.), niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243)

Innymi słowy, z art. 30 § 4 k.p. wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października

1998 r., I PKN 434/98, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99) (Ludwik Florek, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy).

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08).

Przyczyna wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) musi mieć m.in. rzeczywisty charakter, a więc nie może być nieprawdziwa (pozorna).

Wprawdzie owa "rzeczywistość" przyczyny wypowiedzenia jest doniosła przede wszystkim z punktu widzenia jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., badanej dopiero podczas rozpatrywania odwołania od wypowiedzenia wniesionego w terminie określonym w art. 264 § 1 k.p., ale wspomniana prawdziwość przyczyny może też mieć i najczęściej ma - decydujące znaczenie dla subiektywnego przekonania pracownika co do celowości wniesienia takiego odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03).

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.).

W zakresie prowadzonych w sprawie rozważań na uwagę zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r. (II PK 144/13, M.P.Pr. 2014/7/376-378), iż pracodawca ma prawo w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i pomniejszenia kosztów jego działania zmniejszyć liczbę pracowników i dokonać innego rozkładu zadań. W takiej sytuacji likwidacja stanowiska nie jest pozorna.

W tym miejscu warto również przywołać postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2018 r. (II PK 123/17), iż kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. Oznacza to, że sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Jednocześnie jednak to, że sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza jeszcze, iż nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że sąd pracy może ustalić i oceniać czy likwidacja stanowiska była autentyczna, rzeczywista a nie pozorna, a więc ma kompetencję, aby rozważyć, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, czy też pozorna. W wypadku ustalenia pozorności likwidacji stanowiska pracy organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych są uprawnione do uwzględnienia roszczenia pracownika, fikcyjność bowiem likwidacji stanowiska pracy nie może być uznana za obiektywną i samodzielną przesłankę uzasadniającą dokonanie wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 k.p. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest



równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy uznać należało, iż bezsprzecznie przyczyna podana przez pozwanego w treści wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, a mianowicie likwidacja jego stanowiska pracy, winna być uznana za przyczynę prawdziwą i konkretną.

W tym zakresie materiał dowodowy sprawy, w szczególności zeznania świadka R. K. potwierdził, iż na stanowisko powoda nie została zatrudniona nowa osoba, obowiązki zaś przypisane do jego stanowiska pracy zostały przejęte przez pozostałych dwóch przedstawicieli pracujących dotychczas w regionie z powodem.

Sąd nie podzielił stanowiska strony powodowej odnośnie tego, iż sam fakt poszukiwania pracowników na jego stanowisko podważa zasadność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Zdaniem Sądu sam fakt poszukiwania pracowników nie mógł stanowić o tym, że podana przez pracodawcę przyczyna winna być uznana za przyczynę nieprawdziwą. W tym zakresie należało mieć bowiem na uwadze, iż do zatrudnienia nikogo na stanowisko pracy powoda nie doszło. Powyższe stanowisko zostało ostatecznie zlikwidowane. Dlatego też w ocenie Sądu, twierdzenia powoda w tym zakresie nie mogły stanowić wystarczającego uzasadnienia dla uwzględnienia zgłoszonego przez niego żądania z tytułu odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W niniejszym postępowaniu rozważania nie wymagała kwestia doboru pracownika do zwolnienia, albowiem tylko powód posiadał tak określony zakres obowiązków. Pozostali bowiem pracownicy pracujący w regionie mieli powyższy zakres przypisanych zadań szerszy, a mianowicie dodatkowo obowiązek serwisowania urządzeń. (postanowienie Sadu Najwyższego z dnia 3 marca 2016r. (II PK 184/15), wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008r. (I PK 86/08), z dnia 1 czerwca 2012r. (II PK 258/11), z dnia 25 stycznia 2013r. (I PK 172/12, OSNP 2014 Nr 4, poz. 52) oraz z dnia 18 września 2013r. (II PK 5/13)

W związku z powyższym Sąd oddalił powództwo co do odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę.

Jedynie na marginesie wskazać należy, iż wbrew twierdzeniom pozwanego powód złożył pozew z przypisanym terminie tj. zgodnie z treścią art. 264 §1 k.p. powyższy bowiem został złożony w dniu 12 października 2017r. (koperta k. 9) Termin zaś na złożenie odwołania do Sądu upływał dopiero w dniu 13 października 2017r.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie II wyroku na podstawie art. 45 § 1 k.p w zw. z art. 47<sup>1</sup> kp- a contrario.

W ocenie Sądu na uwzględnienie zasługiwało natomiast żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz odprawy w oparciu o regulacje zawarte w treści ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (Dz. U Nr 90, poz.844 ze zmianami).

Zgodnie art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U z 2003 roku, Nr 90, poz. 844 ze zmianami) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1)10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2)10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Komentowany artykuł określa zakres stosowania ustawy.

Czyni to za pomocą następujących kryteriów:

a) dotyczy ona tylko pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników,

b) obejmuje ona pracowników (z wyłączeniami),

c) zwolnienie z pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracowników,

d) w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje liczbę pracowników określoną w ust. 1 tego artykułu (w razie zwolnienia w tym okresie mniejszej liczby pracowników ustawa ma tylko częściowe zastosowanie - art. 10 ust. 1),

e) rozwiązanie stosunku pracy następuje w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę lub przez porozumienie stron z inicjatywy pracodawcy, przy czym do liczby zwolnionych pracowników wlicza się zwolnionych na mocy porozumienia tylko wtedy, gdy w ten sposób zwolniono co najmniej 5 pracowników, a także gdy przepisy szczególne nakazują traktować rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika tak, jak jego rozwiązanie przez pracodawcę (na przykład art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p.) (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, Oficyna, 2007, wyd. II)

Podstawową zatem przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z argumentu a contrario wnioskować należy, że przepisy komentowanej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika.

Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych, jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu można jednak przyjąć, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych.

Z punktu widzenia art. 1 cyt. ustawy nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych.

W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą mieć one charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja) bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście uprawniona wydaje się konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest niemożliwe. (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K.W. Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2007)

Jak to zostało podniesione wyżej podstawową przesłanką stosowania ustawy jest zatrudnianie przez pracodawcę w zakładzie objętym zwolnieniami co najmniej 20 pracowników. Gdy jest ich mniej, to ustawy nie stosuje się, nawet gdy ich powodem są przyczyny niedotyczące pracowników.

Po drugie także liczba pracowników zwalnianych z pracy w okresie 30 dni decyduje o zakresie stosowania ustawy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 334/00, OSNAPiUS 2003, z. 1, poz. 13, z dnia 20 września 1994 r., I PRN 63/94, OSNAPiUS 1995, z. 3, poz. 36)

Gdy pracodawca zwalnia z zakładu pracowników w liczbie określonej w art. 1 ust. 1, to ustawa ma wówczas pełne zastosowanie (zwolnienie grupowe). Natomiast gdy liczba tych pracowników jest niższa, to ustawę stosuje się w ograniczonym zakresie, wskazanym w art. 10 ust. 1.

Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 możliwość przyznania pracownikowi odprawy objętej powołaną wyżej regulacją, istnieje 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 zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Przyjmuje się, iż stosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach nie jest wyłączone w razie zbiegu (konkurencji) przyczyn wypowiedzenia, z których część nie dotyczy pracownika, a część jest z nim związana.

Chodzi tu o grupowe zwolnienie, bo w razie zwolnienia indywidualnego do zastosowania ustawy o grupowych zwolnieniach nieodzwonne jest, aby przyczyny niedotyczące pracownika były wyłącznym powodem zwolnienia (art. 10 ust. 1 ustawy). Natomiast w razie grupowych zwolnień ustawy nie stosuje się tylko do pracowników, których zwolniono wyłącznie z przyczyn ich dotyczących. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracodawcy. (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, Oficyna, 2007, wyd. II)

Jak to zostało podniesione wyżej, dla zastosowania powyższej regulacji, konieczne było zatem ustalenie, czy rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika.

Na gruncie przedmiotowej sprawy na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011r. (I PK 185/10), iż pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Podkreślenia wymaga, że prawo do odprawy powstaje zatem w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) niedotyczących pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i niedotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i z przyczyn niedotyczących żadnej ze stron.

Dla skutecznego dochodzenia tego prawa pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy, ma jedynie powinność wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego.

Przedkładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy w ocenie Sądu przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę leżały wyłącznie po stronie pozwanego.

Bezsprzecznie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była przyczyna leżąca wyłącznie po stronie pracodawcy.

W tym zakresie materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powoda była likwidacja jego stanowiska pracy.

Prawdziwość powyższej przyczyny została bezspornie potwierdzona materiałem dowodowym sprawy.

W ocenie Sądu powyższe ustalenie całkowicie uzasadnia żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz odprawy związanej z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust 1 cyt. wyżej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, jak również indywidualnego przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie powołanych wyżej przepisów zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na rzecz powoda M. D. kwotę 3.000 złotych brutto tytułem odprawy.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U z 2003 roku, Nr 90, poz. 844 ze zmianami)

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie III wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

O powyższych orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.).

Nadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018r., poz. 300 ze zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust. 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie kwoty zasądzonej w punkcie I wyroku, na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 13 i 113 ust. 1 cyt. ustawy Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 150 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie.

O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie V orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.