

Sygn. akt IVP 58/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy w składzie:

Przewodniczący SSR Paweł Wojas

Ławnicy Wanda Pejas, Władysław Janik

Protokolant st. sekr. sąd. Irena Anyszewska

po rozpoznaniu w dniu 20 października 2017 r. w Kutnie

na rozprawie

sprawy z powództwa T. P. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda T. P. (1) kwotę 4.500,00 zł (cztery tysiące pięćset złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
4. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 225,00 zł (dwieście dwadzieścia pięć złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu.

Wanda Pejas SSR Paweł Wojas Władysław Janik

Sygn. akt IV P 58/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 maja 2017 roku T. P. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kwoty 4.500zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazał, iż podane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nieuzasadnione jak również niekonkretne i niezrozumiałe dla pracownika (k: 3-5).

W piśmie przygotowawczym z dnia 13 lipca 2017 roku strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości przy rozstrzygnięciu o kosztach procesu. Pozwany wskazał, iż przyczyny wypowiedzenia były konkretne, rzeczywiste i uzasadnione. Pozwany podniósł przede wszystkim, iż w trakcie zatrudnienia powoda pojawiały się częste absencje chorobowe spowodowane złym stanem zdrowia, co mogło być zasadną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca podniósł również, iż powód nie stawiał się do pracy bez usprawiedliwienia w dniach 02 i 05 maja 2017 roku, co kwalifikowało się do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy (k: 21-22).

Pismem z dnia 25 maja 2017 roku pełnomocnik powoda podtrzymał stanowisko w sprawie zaprzeczając aby powód nie stawiał się do pracy w dniach 02 i 05 maja 2017 roku bez usprawiedliwienia. Ponadto wskazał, iż podana w piśmie strony pozwanej długotrwała nieobecność w pracy powoda jako przyczyna wypowiedzenia nie została ujęta wśród przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu z dnia 04 maja 2017 roku (k: 35-38).

Pismem z dnia 24 sierpnia 2017 roku pełnomocnik pozwanego podniósł, iż nieobecności w pracy powoda spowodowały zmiany organizacyjne usprawniające pracę magazynu (k: 52-53).

Do końca postępowania strony podtrzymały stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód został zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 23 maja 2016 roku na stanowisku kierownika magazynu. Umowa na czas nieokreślony była poprzedzona umową na okres próbny zawartą w dniu 23 lutego 2016 roku.

(dowód: umowa o pracę z dnia 23.05.2016r k: 9-12

zakres obowiązków k: 13

umowa o pracę z 23.02.2016r w aktach osobowych powoda)

Oświadczeniem z dnia 04 maja 2017 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy pozwany wskazał:

1. brak efektywności,
2. brak zaangażowania w realizację obowiązków,
3. brak inicjatywy,
4. niechęć w zakresie podnoszenia i rozwijania swoich kwalifikacji i umiejętności,
5. brak dyspozycyjności.

(dowód: oświadczenie z dnia 04.05.2017r k: 7)

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę doręczył powodowi kierownik zakładu G. B.. W trakcie tej czynności nie wyjaśniał ani nie precyzował podanych pisemnie motywów zwolnienia powoda z pracy. W okresie faktycznego wykonywania pracy powód nie współpracował z obecnym dyrektorem zakładu. Nie wiedział na czym konkretnie polegają przyczyny rozwiązania stosunku pracy i za co został zwolniony. Przedstawiciel zakładu pracy nie wskazywał aby rozwiązanie stosunku pracy było związane z absencją chorobową.

(dowód: zeznania powoda k: 109 odwrót – 110 odwrót i 113 odwrót)

Przed wypowiedzeniem pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy powoda, który nie był również kierowany na żadne szkolenia.

(dowód: zeznania powoda k: 110 i 113 odwrót)

T. P. (1) w okresie od 12 sierpnia 2016 roku do 28 kwietnia 2017 roku był niezdolny do pracy z uwagi na chorobę. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim również od 29 czerwca do 01 lipca 2016 roku.

(bezsporne, zaświadczenia lekarskie w aktach osobowych powoda)

Pod koniec okresu choroby powód był badany przez komisję lekarską, która uznała dotychczasowe zwolnienia za uzasadnione.

(dowód: zeznania powoda k: 110 i 113 odwrót)

T. P. pracował w godzinach nadliczbowych i nigdy nie odmówił świadczenia takiej pracy.

(dowód: zeznania powoda k: 110 odwrót i 113 odwrót)

Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zapadła 04 maja 2017 roku. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było to, że nie pojawił się w pracy w dniach 02 i 04 maja 2017 roku. Przedstawiciel pozwanego uważał, że powód w trakcie zwolnienia lekarskiego winien przejawiać inicjatywę i pojawić się w zakładzie pracy. Jednocześnie uznał aby w pisemnym oświadczeniu wpisać ujawnione tam przyczyny w miejsce rzeczywistych, aby nie było zapisów na niekorzyść pracownika. G. B. przekazywał zarządowi, że należy rozwiązać z powodem umowę o pracę z powodu dużej ilości nieobecności w pracy. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę była w ocenie pozwanego najkorzystniejsza dla powoda.

(dowód: zeznania G. B. k: 111-111 odwrót, 112 i 114 odwrót)

W ocenie przedstawiciela pozwanego brak efektywności powoda to brak koordynacji w magazynie pomiędzy zamówieniami a ekspedycją. Brak zaangażowania w pracę dotyczył niechęci powoda do wykonywania prac ręcznych, fizycznych. Brak inicjatywy był związany z brakiem pomysłów na ulepszenie pracy. Powód chciał przestrzegać tylko swoich godzin pracy, co oznaczało brak dyspozycyjności. Zdaniem pozwanego powód mógł również przerwać zwolnienie lekarskie, skoro mógł odebrać premię bezpośrednio w zakładzie pracy. T. P. nie chciał również korzystać z kursów języka angielskiego ani włoskiego. We W. zwolnienie pracownika odbywa się bez podania przyczyn, które następnie są ustalane w postępowaniu sądowym.

(dowód: zeznania G. B. k: 111 odwrót – 112 odwrót i 114 odwrót)

Powód nie był zapoznany w żadnej formie ze wskazanymi powyżej szczegółowymi przyczynami wypowiedzenia. Nie był również kierowany na kursy języków obcych.

(dowód: zeznania powoda k: 113 odwrót – 114)

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczonej jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 4.500zł.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k: 24)

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy w ocenie Sądu nie budzi on wątpliwości.

Sąd pominął przy ustaleniu stanu faktycznego sprawy listy obecności złożone przez stronę pozwaną (k: 54-100) jako zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie dotyczą one bowiem w żadnym zakresie okoliczności związanych z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę.

Po wysłuchaniu informacyjnym stron Sąd oddalił wnioski dowodowe strony powodowej o przesłuchanie świadków S. K., P. R., K. C. i R. R. (k:113 odwrót) uznając je za zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy. Wskazać należy, iż przeprowadzenie tych dowodów w świetle obowiązku wykazania zasadności wypowiedzenia oraz rzeczywistości przyczyn rozwiązania stosunku pracy leżało wyłącznie po stronie pozwanego (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp), który poza wnioskiem o przesłuchanie stron postępowania nie zgłosił żadnych innych wniosków dowodowych, modyfikując jednocześnie wniosek co do przesłuchania świadka G. B. i wnosząc o jego przesłuchanie w charakterze strony (k: 109 odwrót). Wysłuchanie przedstawiciela pozwanego w zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę potwierdziło

faktycznie zasadność powództwa i wadliwość dokonanego wypowiedzenia, co w ocenie Sądu czyniło prowadzenie dowodów strony powodowej całkowicie zbędnymi.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Podstawy prawnej roszczenia powódki upatrywać należy w art. 45§1 kp, który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30§1 pkt. 2 kp jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 04 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP nr 20 z 1998 poz. 598). Nie oznacza to jednak, iż pracodawca ma prawo całkowicie dowolnego i nieuzasadnionego rozwiązywania stosunków pracy. Zgodnie z art. 30§4 kp w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS nr 24 z 2002 poz. 595). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 10.05.2000 r. (I PKN 641/99, OSNP nr 20 z 2001 poz. 618) naruszenie art. 30§4 kp 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. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny zwolnienia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 01.10.1997 r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427). Niedopuszczalne są, więc między innymi przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę podjętej decyzji. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę. To, co w subiektywnej ocenie pracodawcy dawało podstawę do jej rozwiązania, w obiektywnej ocenie sądu, może okazać się niewystarczające do uznania, że rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione. Do sądu należy ocena, czy w związku ze wskazaną przez stronę pozwaną przyczyną było one zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna.

Sąd dokonując oceny zasadności rozwiązania umowy i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracodawca nie może, zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, już po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli. Oznacza to, że przyczyny podane w oświadczeniu o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę zakreślają granice jego sądowej kontroli, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne okoliczności, nawet jeśli również mogłyby one uzasadniać tryb zwolnienia z pracy. Oczywiście w pewnych

wyjątkowych, konkretnych przypadkach, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie rozwiązującym umowę w sposób ogólny, ale tylko w sytuacji, gdy okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi i wówczas, w razie sporu, pracodawca jest obowiązany tylko do jej skonkretyzowania. Generalną zasadą jest, bowiem sformułowanie przyczyn wypowiedzenia na piśmie w sposób rzeczowy i konkretny, a odstępstwo od tej reguły może zostać dopuszczone przez Sąd w toku postępowania, tylko i wyłącznie na zasadzie wyjątku, który jednak absolutnie nie może stać się powszechnie stosowaną praktyką, nadużywaną na potrzeby procesu.

W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca może określać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na różne sposoby. Liczy się jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007/5/27 i z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, Lex nr 448827 oraz orzecznictwo wskazane w ich uzasadnieniach). Dlatego wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, niepubl.). Celem regulacji zawartej w art. 30§4 kp jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, Lex nr 1243025). Najogólniej rzecz ujmując można stwierdzić, że pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) – wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14, Lex nr 1666025).

Należy podkreślić jeszcze raz, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się więc znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyroki SN z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, Lex nr 14491; z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...); z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997/10/163 i z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14, Lex nr 1666025). Oczywistym pozostaje, iż ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli więc w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 kp), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie wykonuje swych obowiązków w sposób prawidłowy. Jak już wskazano, w świetle art. 45 kp wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi musi być uzasadnione istotnym interesem pracodawcy. Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące pracownika, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona. Możliwa jest sytuacja, w której żadna z podanych przyczyn nie uzasadnia wypowiedzenia, lecz łącznie czynią wypowiedzenie zasadnym (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2005 r, OSNP nr 17-18 z 2006 poz. 265 oraz w wyroku z dnia 8 stycznia 2007 r M.P.Pr. nr 5 z 2007 poz. 251). Nie może być jednak sytuacji, że pracodawca powołuje wiele przyczyn wypowiedzenia tylko po to aby w ramach ewentualnego postępowania sądowego mógł liczyć na to, iż któraś z nich okaże się rzeczywista i uzasadniona.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż żadna ze wskazanych w pisemnym oświadczeniu przyczyn rozwiązania stosunku pracy nie spełnia kryteriów z art. 30§4 kp. Wszystkie podane przyczyny mają charakter generalny, ogólny i nie wiążą się z żadnymi konkretnymi zdarzeniami, które uzasadniałyby ich kwalifikację podaną w wypowiedzeniu. Podkreślić również należy, iż są one sprzeczne z rzeczywistymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy, którymi były – co wynika z zeznań przedstawiciela pozwanego jak również pisma przygotowawczego pozwanego z dnia 13 lipca 2017 roku (k: 21-22) – absencja chorobowa powoda oraz niestawiennictwo w pracy w dniach 02 i 04 maja 2017 roku. Te przyczyny nie zostały jednak podane w ramach

samego wypowiedzenia. Brak również jakichkolwiek podstaw do uznania, iż powód został faktycznie zapoznany z rzeczywistymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy w inny sposób, w szczególności ustnie, jak również aby przedstawiciel pozwanej podawał mu bliższe uzasadnienie co do przyczyn wskazanych w samym pisemnym oświadczeniu, tak jak podał je w trakcie zeznań w charakterze strony niniejszego procesu (k: 111 odwrót-112). Podkreślić również należy, iż nawet pisemne stanowisko strony pozwanej wyrażone we wskazanym powyżej piśmie przygotowawczym nie zawierało żadnego zarzutu czy twierdzenia o zapoznaniu powoda z faktycznymi przyczynami wypowiedzenia i jego wiedzy w tym zakresie. W tym stanie rzeczy Sąd uznał zeznania powoda co do faktycznego braku wiedzy o przyczynach zwolnienia z pracy za jak najbardziej wiarygodne. W ocenie Sądu wskazane okoliczności a więc brak podania rzeczywistych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, podanie ich jedynie o charakterze generalnym i brak zapoznania pracownika z konkretnymi zarzutami co jego „braku efektywności, braku zaangażowania w realizację obowiązków, braku inicjatywy, niechęci w zakresie podnoszenia i rozwijania swoich kwalifikacji i umiejętności, braku dyspozycyjności” czynią dokonane wypowiedzenie niezgodne z przepisami prawa pracy tj. art. 30§4 kp i uzasadniają żądanie pracownika zasądzenia odszkodowania. Wskazać również należy, iż Sąd dokonuje oceny zasadności wypowiedzenia jedynie w granicach podanych pracownikowi przyczyn rozwiązania stosunku pracy, również tych, z którymi pracownik został zapoznany w inny sposób niż w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponieważ jednak pozwany nie przekazał powodowi w żaden sposób, iż zostaje on zwolniony z powodu absencji chorobowej i nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy to brak podstaw do rozważania tych przyczyn pod kątem ich ewentualnej zasadności. Nie ma żadnych podstaw do uznania, aby to pracownik domyślał się z jakich przyczyn został zwolniony z pracy. Sam przedstawiciel pozwanej przyznał bowiem, iż pozwany celowo nie wskazał tych przyczyn w pisemnym oświadczeniu, aby niejako „nie szkodzić” pracownikowi na przyszłość. Wskazał również, iż we W. podawanie pisemnych motywów zwolnienia pracownika nie jest konieczne. Okoliczności te pozostają jednak bez znaczenia w sprawie, albowiem polskie prawo pracy wymaga właśnie podania pracownikowi rzeczywistych i zasadnych powodów rozwiązania stosunku pracy do swej zgodności z prawem. Ponieważ dokonane powodowi wypowiedzenie rażąco narusza art. 30§4 kp, to brak podstaw do uznania, iż ewentualne działanie swoistego rodzaju na korzyść pracownika mogłoby czynić wniesione powództwo za sprzeczne z normami współżycia społecznego (art. 8 kp).

W związku z powyższym Sąd uznał, iż złożone powodowi wypowiedzenie było niezgodne z prawem i zasądził na jego rzecz odszkodowanie w dochodzonej przez niego kwocie 4.500zł na podstawie art. 47¹kp w zw. z art. 45§1 kp.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 kpc w zw. z §9 ust. 1 p. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.) zasądając na rzecz powoda kwotę 180zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W związku z uwzględnieniem powództwa Sąd nadał wyrokowi z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477²§1 kpc.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 623 z 2016) i nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 225 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwów. Bezsprzeczne jest, iż postępowanie z zakresu prawa pracy w sprawach o roszczenia pracowników jest wolne od opłat. Oznacza to, iż pracownik wnoszący powództwo korzysta ze zwolnienia podmiotowego od ponoszenia kosztów sądowych. Nie oznacza to jednak, iż pracodawca w razie przegrania procesu nie jest zobowiązany do ponoszenia np. nieuiszczonej opłaty stosunkowej w całości lub części albowiem nie jest on zwolniony od jej ponoszenia z mocy ustawy. Oznacza to, iż w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie Sąd może nakazać ściągnięcie również tych kosztów od pracodawcy. Pogląd sądu jest zgodny w tym zakresie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 05.03.2007r M. P. Pr. Nr 7 z 2007 poz. 368.

W związku z powyższymi ustaleniami na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.