

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2016r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Nożykowska

Ławnicy: Małgorzata Cieślawska, Michał Nurowski

Protokolant: Maciej Przesmycki

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. Ś.

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

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powoda J. Ś. kwotę 9.600zł (dziewięć tysięcy sześćset złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 listopada 2015r.;
2. oddala powództwo w pozostałej części;
3. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy) kwotę 480zł (czteryście osiemdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy;
5. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.246 zł (trzy tysiące dwieście czterdzieści sześć złotych).

## UZASADNIENIE

Powód J. Ś. wystąpił z pozwem przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. domagając się zapłaty odszkodowania w wysokości 9600 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, iż wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia zmieniającego są nieprawdziwe, ponadto zarzucił pracodawcy naruszenie art. 38 kp.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana wskazała, iż nie naruszyła art. 38 kodeksu pracy, a przyczyna wypowiedzenia zmieniającego jest sformułowana w sposób zgodny z prawem, spełnia warunki rzeczywistej i uzasadniającej wypowiedzenie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. Ś. był pracownikiem (...) sp. z o.o. od dnia 9 lipca 1997r. początkowo na okres próbny, a od 1 września 1997r. na czas nieokreślony (umowy- k 4 i k 10 cz. B akt osobowych).

Od 15 czerwca 2002r. powód wykonywał pracę na stanowisku sprzedawcy (aneks do umowy o pracę- k 49 cz. B akt osobowych).

Z dniem 31 października 2006r. powód stał się pracownikiem „real,-spółka z o.o. i Spółka” spółki komandytowej (informacja- k 91 cz. B).

Z dniem 21 września 2015r. powód stał się pracownikiem pozwanej spółki w wyniku przejścia zakładu w trybie art. 23<sup>1</sup>kp (informacja- k 165 cz. B akt osobowych).

Powód był przewodniczącym komisji zakładowej (...) działającej u pozwanego. Komisja zakładowa liczyła 3 osoby (zeznania powoda- k 36-36v.).

Pismo organizacji związkowej z dnia 19 maja 2015r. zawierające listę pracowników podlegających szczególnej ochronie związkowej nie zawiera nazwiska powoda (pismo- k 44).

Pismem z dnia 18 października 2015r. r. pozwany zwrócił się do organizacji związkowej, z zapytaniem czy powód podlega ochronie związkowej. Pismem z dnia 19 października 2015r. organizacja związkowa poinformowała, że powód jest członkiem komisji zakładowej (...) (zapytanie- k 33, pismo- organizacji związkowej k 30).

W dniu 20 października 2015r. pozwany wręczył powodowi plik dokumentów zawierających umowy o pracę, propozycje oferty zmiany umowy o pracę za porozumieniem stron oraz teksty wypowiedzeń zmieniających dla pracowników, w tym dokumenty dotyczące wypowiedzenia zmieniającego dla powoda. Powód jako członek organizacji związkowej zaparafował te dokumenty. Powód nie otrzymał pisma przewodniego, pani C. nie wyjaśniała mu też w jakim celu ma te dokumenty parafować. Dla powoda jego parafa oznaczała, że zapoznał się z dokumentami jako przedstawiciel organizacji związkowej. Powód nie konsultował się z pozostałymi członkami komisji zakładowej (dokumenty- k 45-61, k 65-87, zeznania powoda- k 93-94, k 120, zeznania świadka M. C.- k 113).

Pracodawca zaproponował powodowi zmianę warunków umowy o pracę za porozumieniem stron i podpisanie tekstu jednolitego umowy o pracę Zgodnie z tekstem umowy powód miał pracować na stanowisku pracownika hali (oferta zmiany z tekstem umowy- k 5-7).

Powód nie wyraził zgody na zmianę warunków umowy, ale formalnie nie odmówił ich przyjęcia (zeznania powoda- k 36-36v.).

Od 20 października 2015r pracodawca zaczął wręczać pracownikom wypowiedzenia zmieniające i oferty zmiany warunków na mocy porozumienia stron (zeznania powoda- k 120). Przykładowo pani A. Z. otrzymała wypowiedzenie w dniu 23 października 2015r. (dokumenty- k 71).

W dniu 26 października 2015r. pozwany wręczył powodowi wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę w zakresie prawa do rabatu na zakup, wysokości ekwiwalentu za pranie, prawa do premii frekwencyjnej i stanowiska. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego pracodawca podał konieczność dostosowania warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę do warunków pracy i płacy obowiązujących u pracodawcy w tym szczególności do warunków pracy i płacy określonych w regulaminie wynagradzania pracodawcy i innych przepisach zakładowych w celu ujednoczenia systemu wynagradzania pracowników i warunków zatrudnienia pracowników, dostosowania i ujednoczenia funkcjonującej u pracodawcy struktury organizacyjnej w tym nomenklatury stanowisk oraz w celu zapobieżenia dyskryminacji w zatrudnieniu i wynagradzaniu art. 77<sup>2</sup>§ kodeksu pracy w zw. z art. 241<sup>13</sup>§ 2 kodeksu pracy.(wypowiedzenie – k 4, akta osobowe).

Intencją pracodawcy było zmiana warunków pracy wszystkich pracowników celem dostosowania ich do nowej struktury (zeznania świadka M. C.- k 35 v.- 36).

U pozwanego obowiązuje regulamin pracy (regulamin- k 19—22).

W pozwanej spółce nadal funkcjonuje stanowisko sprzedawcy. Nie ma jednak stanowiska sprzedawcy w sklepie, w którym pracował powód (aneks do regulaminu wynagradzania- k 31, zeznania świadka M. C.- k 35 v.- 36, zeznania powoda- k 36-36v.)

Wynagrodzenie powoda za pracę liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.246 (zaświadczenie - k. 18).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zebranych w sprawie dokumentów i akt osobowych powoda, wobec braku podstaw do kwestionowania ich rzetelności.

Sąd odparł się także na zeznaniach M. C. i powoda, którym dał wiarę w części.

Sąd odmówił wiary pani C. w tej części, w jakiej twierdziła, że czynność parafowania przez powoda dokumentów miała cechy konsultacji związkowej, wobec braku dowodów potwierdzających te słowa. Zeznania świadka są sprzeczne z zeznaniami powoda i nie znajdują potwierdzenia w dokumentach znajdujących się w sprawie. Dodatkowo wskazać należy, że zeznania świadka są niewiarygodne. Wersja o przeprowadzeniu konsultacji związkowej poprzez przedstawienie powodowi dokumentów do parafowania świadek bowiem przedstawiła dopiero na rozprawie w dniu 15 września 2016r. Wcześniej, w czasie przesłuchania w dniu 31 maja 2016r. świadek, mimo iż była pytana o konsultację związkową, tych okoliczności nie przytaczała. Z racji pełnionej przez świadka funkcji niemożliwym jest by sobie nie zdawała sprawy z wagi informacji tym zakresie. W ocenie Sądu potwierdza to słowa powoda, że czynności parafowania również pracodawca nie traktował jako konsultacji związkowej. Słowem świadka, że odmienność zeznań wynika ze zdenerwowania, Sąd nie dał wiary. Sąd nie dał także świadkowi wiary co do tego, że został zachowany 5 dniowy okres od parafowania dokumentów do wręczenia wypowiedzeń. Okoliczności tej bowiem przeczą zarówno zeznania powoda jak i dokumenty w sprawie pani Z..

Sąd odmówił powodowi wiary w tym zakresie, w jakim twierdził, że przysługiwała mu szczególna ochrona przed zwolnieniem z racji pełnionej funkcji związkowej i racji pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy wobec braku dowodów potwierdzających kiedy te funkcje były pełnione przez powoda i wobec treści dokumentu organizacji związkowej z dnia 19 maja 2015r. Powód nie przedstawił dokumentu, z którego wynikałoby, że pełnił funkcję społecznego inspektora pracy również po przejściu do nowego pracodawcy. Nie dostarczył także dowodu na to, by pracodawca został poinformowany o tym, że przysługuje mu szczególna ochrona związkowa w trybie art. 30 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 42 § 1 kodeksu pracy do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio. Na podstawie powyższego odesłania do wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zwanego również wypowiedzeniem zmieniającym, zastosowanie będzie miał art. 30 § 4 kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z art. 30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Jak stanowi art. 45 § 1 kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Podstawowe znaczenie przy ocenie zasadności wypowiedzenia ma istnienie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Jeśli więc nie ma przyczyny, wypowiedzenie nie może być uznane za prawnie uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia powinna pozostawać w związku ze stosunkiem pracy.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę czy rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna i powinna istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli przez pracodawcę (tak m.in. uchwała pełnego składu Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85 opubl. OSNCP 1985 nr 11 poz. 164). Przy ocenie zasadności i zgodności z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę należy uwzględniać okoliczności istniejące w chwili dokonania tej czynności (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2001r., sygn. akt I PKN 341/00 opubl. PPIPS 2003/1/15).

Bez znaczenia zatem dla oceny zasadności wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę są inne okoliczności, które wystąpiły później po rozwiązaniu z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia, lub nawet takie, które istniały równoległe, lecz nie zostały wskazane w uzasadnieniu złożonego pracownikowi oświadczenia.

Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. 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 (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

Sąd Najwyższy w wielu swoich orzeczeniach podkreśla wagę obowiązku pracodawcy wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Zakres określonej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia jest bowiem istotny przede wszystkim z punktu widzenia obrony pracownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem. Obrona ta stawałaby się iluzoryczna, gdyby pracodawca w toku sporu sądowego mógł powołać inną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę od tej, którą wskazał w wypowiedzeniu. Zgodnie zatem z rozkładem ciężaru dowodowego, to na pracodawcy spoczywa obowiązek dania dowodów potwierdzających prawdziwość i zasadność wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn (por. m.in.: wyrok z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266).

Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 (wyrok SN z 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, Nr 91, poz. 688). Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; i w wyroku z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma także 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 10 maja 2000 r. I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001/20/618).

Kodeks pracy nakłada ponadto na pracodawcę obowiązek zachowania wymogów formalnych w postaci zachowania formy pisemnej wypowiedzenia, pouczenia o prawie odwołania do sądu oraz konsultacji związkowej.

Powód powoływał się na przysługującą mu szczególną ochronę wynikającą z faktu pełnienia przez niego funkcji społecznego inspektora pracy oraz przewodniczącego komisji zakładowej (...). Tej okoliczność jednak powód, na którym spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu, nie wykazał.

Sąd podzielił jednak zarzut powoda co do naruszenia przez pracodawcę obowiązku konsultacji związkowej.

Zgodnie z art. 38 kodeksu pracy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Zawiadomienie związku zawodowego o zamierzonym wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony nie jest oświadczeniem woli (czynnością prawną), lecz działaniem prawnym, które wywołuje szczególne skutki prawne przewidziane w ustawie, gdy zostało dokonane zgodnie z prawem. Zawiadomienie to jest jedną z przesłanek dopuszczalności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony. Pracodawcy nie wolno bowiem wypowiedzieć pracownikowi umowy, jeżeli nie upłynęły okresy przewidziane do zajęcia przez właściwe organy związkowe stanowiska w sprawie zamierzonego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Powstanie omawianego prawa nie zależy natomiast od wyrażenia przez organy związku zawodowego zgody na wypowiedzenie umowy czy pozytywnej opinii w tej sprawie. Zgodnie z art. 38 § 1 pracodawca zobowiązany jest informować związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę. Oznacza to, że powinien on wystąpić do związku zawodowego przed złożeniem oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Naruszeniem tego przepisu jest natomiast złożenie najpierw pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i późniejsze czy nawet jednoczesne zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej (choćby nastąpiło to przed datą, którą pracodawca określił jako początek okresu wypowiedzenia). Zawiadomienie związku zawodowego powinno nastąpić na piśmie. Forma pisemna dotyczy zarówno zawiadomienia rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jak i podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Udział związku zawodowego w postępowaniu poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie jest obowiązkowy. Właściwa instancja związkowa może, lecz nie musi, wypowiedzieć się w kwestii zamierzonego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie. Obligatoryjne jest natomiast podjęcie przez pracodawcę określonych działań umożliwiających związkowi zawodowemu zajęcie stanowiska w tej sprawie. Zgodnie z art. 38 § 2, jeżeli związek zawodowy uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Zakładowa organizacja związkowa powinna mieć pełne 5 dni na zajęcie stanowiska co do zamierzonego wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę przed upływem 5 dni od otrzymania przez związek zawodowy pisemnego zawiadomienia pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę narusza tryb określony w art. 38, chyba że przed upływem tego okresu związek powiadomi pracodawcę, że nie zgłasza zastrzeżeń do zamierzonego wypowiedzenia.

Termin pięciodniowy na zgłoszenie przez zakładową organizację związkową umotywowanych zastrzeżeń zaczyna biec dopiero od daty otrzymania przez organizację zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia (art. 111 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) i kończy się z upływem piątego dnia od tej daty.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem zakładowa organizacja związkowa powinna mieć do swej dyspozycji pełne pięć dni w celu zajęcia stanowiska co do zamierzonego wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przed upływem pięciu dni narusza tryb określony w art. 38 k.p., chyba że zakładowa organizacja związkowa zawiadomi pracodawcę przed upływem terminu o braku zastrzeżeń. W takiej sytuacji dopuszczalnym jest wypowiedzenie bez wyczekiwania na upływ terminu (uchwała Sądu Najwyższego dnia z 19 maja 1978 r. V PZP 6/77 OSNC 1978/8/127).

W niniejszej sprawie pracodawca zaniechał przeprowadzenia konsultacji związkowej ograniczając się jedynie do przekazania powodowi do zaparafowania dokumentów dotyczących porozumień zmieniających i wypowiedzeń zmieniających. Czynności tej nie poprzedzało żadne pismo, z którego wynikać miałyby, że pracodawca rozumie

tę czynność jako konsultację związkową. Podkreślić należy, że konsultacja powinna być pisemna i kodeks pracy nie dopuszcza możliwości konsultacji związkowe poprzez czynności konkludentne. Ponadto z pisma informującego organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy powinno jednoznacznie wynikać jaką czynność pracodawca planuje wykonać. Przekazując powodowi dokumenty zarówno dotyczące porozumień stron jak i wypowiedzeń, pracodawca nie wskazał, jaki jest ostatecznie jego zamiar wobec każdego z pracowników. Dodatkowo, czynność jednoosobowego parafowania dokumentów przez powoda nie można uznać za działanie w imieniu kolegiatnej komisji zakładowej.

Z zeznań powoda wynika, że nie wiedział, że czynność zlecenia mu parafowania dokumentów stanowi konsultację związkową. Ponadto z materiału dowodowego wynika, że również pracodawca nie traktował tej czynności w taki sposób, skoro w stosunku do niektórych pracowników nie odczekał następnie wymaganych treści art. 38§ 2 kodeksu pracy 5 dni. Z zeznań pani C. składanych w dniu 31 maja 2016r również nie wynika, aby pracodawca tą czynność traktował jako konsultację związkową. Taki pogląd świadek zaczął prezentować dopiero przy kolejnym przesłuchaniu.

Fakt naruszenia przez pozwanego art. 38 kp jest przesłanką wystarczającą do uwzględnienia powództwo.

Ponadto wskazać należy, że powód kwestionował prawdziwość przyczyny wypowiedzenia.

Zarzut ten sąd również podzielił. Z materiału dowodowego wynika, że w strukturze pozwanej spółki występuje stanowisko sprzedawcy, pozwany zresztą tej okoliczności nie przeczył. Niezrozumiała zatem i nieprawdziwa w świetle tego faktu jest wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia zmieniającego. Dodatkowo pracodawca nie wykazał w jaki sposób proponowana zmiana ma wywrzeć skutek o jakim mowa w wypowiedzeniu zmieniającym tj. dostosowanie warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę do warunków pracy i płacy obowiązujących u pracodawcy w tym szczególności do warunków pracy i płacy określonych w regulaminie wynagradzania pracodawcy i innych przepisach zakładowych w celu ujednoczenia systemu wynagradzania pracowników i warunków zatrudnienia pracowników, dostosowania i ujednoczenia funkcjonującej u pracodawcy struktury organizacyjnej w tym nomenklatury stanowisk oraz w celu zapobieżenia dyskryminacji w zatrudnieniu i wynagradzaniu

Dodatkowo wskazać należy, że brak jest podstaw, by roszczenie powoda uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a pozwany reprezentowany przez fachowego pełnomocnika nie przedstawił żadnych dowodów, które pozwalałyby na przypisanie powodowi odpowiedzialności za wadliwe działanie pracodawcy

Z tego powodu, wobec uznania przyczyny wypowiedzenia za nieprawdziwą i nieuzasadniającą wypowiedzenie warunków pracy i płacy, oraz podzielać zarzut co do naruszenia treści art. 38 kp Sąd uwzględnił żądanie pozwu i zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 9.600 złotych. Wysokość odszkodowania została ustalona zgodnie z żądaniem powoda w oparciu o treść art. 47<sup>1</sup> kodeksu pracy.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Pozew został doręczony stronie pozwanej w dniu 10 listopada 2015 r. i od tego dnia należało zasądzić odsetki. W tym zakresie Sąd podzielił pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku I PK 131/09 z dnia 12 stycznia 2010 r., zgodnie, z którym doręczenie odpisu pozwu stanowi wezwanie przez wierzyciela w rozumieniu art. 476 k.c., zaś czas opóźnienia, za który należą się odsetki rozpoczyna bieg od tej daty, gdy chodzi o roszczenia objęte pozwem.

W zakresie żądania odsetek od dnia wniesienia powództwa Sąd powództwo oddalił jako niezasadne.

Konsekwencją orzeczenia jest rozstrzygnięcie o kosztach, którymi na mocy art. 98 kpc Sąd obciążył pozwanego. Na koszty w niniejszej sprawie składało się wynagrodzenie pełnomocnika powoda ustalone przez sąd na kwotę 180 złotych w oparciu o § 11 ust. 1 pkt rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez skarbu państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w brzmieniu obowiązującym na datę wniesienia pozwu.

Wysokość opłaty od pozwu Sąd ustalił na kwotę 480 zł od wartości przedmiotu sporu i w oparciu o art. 113 i art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać ją od pozwanego dzieląc stanowisko wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. ( OSNP 2007/19-20/269).

Na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd z urzędu nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.800 zł odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda.