

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2013r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Stachurska

Ławnicy: Elżbieta Janina Trusińska, Elżbieta Mitraszewska

Protokolant: Dominika Zych

po rozpoznaniu w dniu 7 listopada 2013r. w Warszawie

sprawy z powództwa T. N.

przeciwko Syndykowi masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)w upadłości likwidacyjnej w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę i odprawę

I. zasądza od Syndyka masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)w upadłości likwidacyjnej w W. na rzecz T. N.:

1) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę kwotę 4.800,00 zł (cztery tysiące osiemset złotych);

2) tytułem odprawy kwotę kwotę 4.800,00 zł (cztery tysiące osiemset złotych);

II. wyrokowi w punkcie I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.600,00 zł (jeden tysiąc sześćset złotych);

III. zasądza od Syndyka masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą(...)w upadłości likwidacyjnej w W. na rzecz T. N. kwotę 660,00 zł (sześćset sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje pobrać od od Syndyka masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w upadłości likwidacyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 273,28 zł (dwieście siedemdziesiąt trzy złote 28/100) tytułem zwrotu poniesionych wydatków oraz kwotę 480,00 zł (czteryście osiemdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

UZASADNIENIE

T. N. w dniu 28 stycznia 2013r. wniósł pozew przeciwko Syndykowi masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą(...)w upadłości likwidacyjnej) w W., w którym odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego pismem z dnia 17 stycznia 2013 roku, doręczonym w dniu 21 stycznia 2013 roku, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2013 roku. i domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, zaś w przypadku rozwiązania umowy o pracę

- przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W przypadku zaś stwierdzenia przez Sąd, że uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne bądź przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, wnioskował o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz odprawy pieniężnej w kwocie 4.800,00 zł na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W uzasadnieniu pozwu T. N. wskazał, że przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była nieprawdziwa i pozorna. Rzeczywisty powód rozwiązania umowy o pracę nie dotyczył pracownika, lecz był związany z sytuacją ekonomiczną zakładu pracy, w którym od dłuższego czasu systematycznie zmniejszała się produkcja z powodu braku zleceń na tłoczenie płyt. Skutkiem tego zjawiska było zmniejszenie zatrudnienia i postawienie M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w stan upadłości likwidacyjnej. Dodatkowo powód podniósł, iż w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany nie wskazał konkretnych okoliczności, które miałyby potwierdzić osiągnięcie przez niego niezadowolających wyników i niską wydajność jego pracy w porównaniu z innymi osobami zatrudnionymi na tym samym stanowisku. Podkreślone zostało nadto, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zbiegło się w czasie z podjęciem kroków mających na celu sprzedaż przedsiębiorstwa, w którym zatrudniony był powód, co tylko potwierdza pozorność wypowiedzenia umowy o pracę i zasadność żądania zasądzenia odprawy (pozew z dnia 28 stycznia 2013r. - k. 1 - 8).

W toku postępowania pełnomocnik powoda ostatecznie sprecyzował, iż T. N. wnosi o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, to jest kwoty 4.800,00 zł oraz odprawy pieniężnej w tej samej wysokości (protokół rozprawy z dnia 23 maja 2013r. – k. 164 verte).

Syndyk masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w upadłości likwidacyjnej w W. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego adwokata.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego podniósł, że na podstawie analizy czynności wykonywanych przez powoda i obserwacji jego pracy przez przełożonych stwierdzono, że powód nie wykonywał pracy w sposób należyty, a jego wydajność została oceniona jako niska. Pozostali pracownicy nie tylko wykonywali założenia systemu pracy w całości, ale zazwyczaj robili to w 150%. Powód pracując na tym samym stanowisku miał niską wydajność, co dodatkowo potęguje fakt, iż został porównany z osobami wykonującymi te same zadania oraz w tym samym okresie. To z kolei spowodowało, że została podjęta decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę i była ona spowodowana przyczynami leżącymi po stronie pracownika, a nie zakładu pracy. Przedsiębiorstwo pozwanego mimo upływu 4,5 lat od dnia ogłoszenia upadłości funkcjonuje bowiem sprawnie i z roku na rok osiąga coraz lepsze wyniki ekonomiczne. Prognozy co do istnienia przedsiębiorstwa na rynku są długoterminowe. Z samego więc faktu ogłoszenia upadłości likwidacyjnej nie można wnioskować, że ma to jakikolwiek związek z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę. Powodowi nie może być więc wypłacona odprawa, o której mowa w art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie zostały bowiem spełnione przesłanki dotyczące liczebności zwolnień, a z kolei art. 10 ustawy mówi o wyłączności przyczyny nie leżącej po stronie pracownika jako przyczyny wypowiedzenia. Taka zaś sytuacja nie miała miejsca w przypadku powoda, stąd jego żądanie jest bezzasadne (odpowiedź na pozew z dnia 20 lutego 2013r. - k. 36 - 44, protokół rozprawy z 23 maja 2013r. – k. 164 - 165).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Od 01 czerwca 1990 roku M. G. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) (nazwa skrócona: (...)). Początkowo zakład produkcyjny znajdował się przy ul. (...) w W., a potem po jego likwidacji w 2013r., przy ulicy (...) w W..

/dowód: wydruk z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej Rzeczypospolitej Polskiej – k. 9-10, zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej z dnia 21 października 2010 roku – k. 47/

T. N., który na podstawie orzeczenia Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w W. z dnia 25 listopada 2003 roku został zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, z uwagi na to, że od urodzenia trwale jest osobą głuchoniemą, od 1 marca 2004r. został zatrudniony przez M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...). Strony zawarły początkowo umowę o pracę na okres próbny na stanowisku pakowacza, potem dwie umowy na czas określony – od 1 czerwca 2004r. do 31 maja 2006r. i od 1 czerwca 2006r. do 31 maja 2008r. – a ostatecznie, w dniu 1 czerwca 2008r., umowę o pracę na czas nieokreślony. Na podstawie wskazanych umów, do których sporządzono kilka aneksów, powód świadczył pracę jako pakowacz w pełnym wymiarze czasu pracy (7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, a od 3 stycznia 2012r. – 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo). Od 1 stycznia 2013r. jego miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 1.600,00 zł.

/dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o stopniu Niepełnosprawności w W. z dnia 25 listopada 2003 roku – k. 35, umowa o pracę nr (...) z dnia 01 marca 2004 r. – k. 16, umowa o pracę nr (...) z dnia 01 czerwca 2004 r. – k. 17, aneks do umowy o pracę nr (...) z dnia 03 stycznia 2005 roku i z dnia 02 stycznia 2006 roku – k. 18, 19, umowa o pracę nr (...) z dnia 01 czerwca 2006 r. – k. 20, aneks do umowy o pracę nr (...) z dnia 02 stycznia 2007 roku i z dnia 02 stycznia 2008 roku – k. 22, 23, oraz aneks do umowy o pracę z dnia 01 lutego 2008 roku – k. 24, umowa o pracę nr (...) z dnia 02 czerwca 2008 r. – k. 26, aneks do umowy o pracę nr (...) z dnia 01 października 2008 roku i z dnia 02 stycznia 2013 roku – k. 25, 27, informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 01 sierpnia 2011 roku oraz z dnia 03, aneks do umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2013r. – k. 27/

Powód w całym okresie zatrudnienia u pozwanego nie otrzymał żadnych upomnień, czy też kar porządkowych. Do jego głównych obowiązków na stanowisku pakowacza należało w szczególności pakowanie nośników (płyty CD, DVD i innych), tj. wkładanie tekturowych okładek płyt do plastikowych opakowań (digitrey), pakowanie płyt w koperty foliowe, a także naklejanie naklejek. Przełożonym powoda był brygadzysta.

/okoliczności bezsporne/

Postanowieniem z dnia 29 lutego 2008 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie ogłosił upadłość M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) z możliwością zawarcia układu, odbierając jednocześnie M. G. prawo zarządu majątkiem. Postanowieniem z dnia 14 października 2010 roku (sygn. akt IX GUp 4/08) Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu na postępowanie obejmujące likwidację majątku i wyznaczył syndyka masy upadłości w osobie M. S. (1).

/dowód: postanowienie Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie z dnia 14 października 2010 roku, sygn. akt IX GUp 4/08 – k. 46/

Sytuacja finansowa przedsiębiorstwa po ogłoszeniu upadłości uległa poprawie.

/dowód: odliczenie od dochodu z roku 2011 strat z lat ubiegłych – k. 49, 81; odliczenie od podatku dochodowego w roku 2011 – k. 49, 81; wyliczenie dochodu podatkowego za okres 01.01.2011 r. – 31.12.2011 r. – k. 50, 82; rachunek zysków i strat (wariant kalkulacyjny) za okres 31.12.2010r. – 31.12.2011r. – k. 51, 83; bilans - aktywa i pasywa (31.12.2010-31.12.2011) – k. 52-55, 84-87; informacja dodatkowa do sprawozdania finansowego za rok 2011 – k. 56-69, 88-101/

W 2010 roku u pozwanego pracodawcy zatrudnionych było ogółem 269 pracowników, w tym 126 pakowaczy, zaś w roku 2011 pracowało 324 osoby, z czego 110 pracowników to byli pakowacze. Na dzień 21 stycznia 2013 roku pozwany zatrudniał już tylko 207 osób, w tym na stanowisku pakowacza 33 osoby.

/dowód: informacja dodatkowa do sprawozdania finansowego za rok 2011 – informacja o przeciętnym zatrudnieniu – k. 67, zaświadczenie o ilości pracowników etatowych oraz lista osób zatrudnionych na stanowisku „pakowacz” (stan na dzień 21.01.2013 r.) – k. 119/

Liczba zamówień realizowanych przez pozwanego ulegała wahaniom na przestrzeni lat. W 2010 roku zostało złożone 13 147 zamówień, zaś wytłoczono 118 972 037 płyt (w tym w styczniu 965 zamówień, 12 407 007 wytłoczonych płyt; w lutym 1 037 zamówień, 10 738 996 wytłoczonych płyt; w marcu 1 234 zamówień, 10 126 190 płyt; w kwietniu 1 041 zamówień, 9 940 705 wytłoczonych płyt; w maju 1 181 zamówień, 10 797 724 wytłoczonych płyt; w czerwcu 1 020 zamówień, 9 025 976 wytłoczonych płyt; w lipcu 897 zamówień, 9 201 253 wytłoczonych płyt; w sierpniu 847 zamówień, 6 593 240 wytłoczonych płyt; we wrześniu 1 173 zamówień, 10 586 160 wytłoczonych płyt; w październiku 1 312 zamówień, 11 256 453 wytłoczonych płyt; w listopadzie 1 573 zamówień, 12 828 614 wytłoczonych płyt; w grudniu 867 zamówień, 5 469 719 wytłoczonych płyt); w 2011 roku było 14 227 zamówień i wytłoczono 101 715 999 płyt (w tym w styczniu 943 zamówień, 10 331 707 wytłoczonych płyt w lutym 1 105 zamówień, 9 070 783 wytłoczonych płyt; w marcu 1 274 zamówień, 11 860 602 wytłoczonych płyt; w kwietniu 1 359 zamówień, 8 258 703 wytłoczonych płyt; w maju 1 098 zamówień, 8 267 897 wytłoczonych płyt; w czerwcu 1 001 zamówień, 7 023 606 wytłoczonych płyt; w lipcu 850 zamówień, 4 590 136 wytłoczonych płyt; w sierpniu 1 053 zamówień, 7 000 827 wytłoczonych płyt; we wrześniu 1 188 zamówień, 8 201 192 wytłoczonych płyt; w październiku 1 486 zamówień, 9 932 967 wytłoczonych płyt; w listopadzie 1 628 zamówień, 9 935 280 wytłoczonych płyt; w grudniu 1 242 zamówień, 7 242 299 wytłoczonych płyt); w 2012 roku złożono 121 48 zamówień i wytłoczonych zostało 64 513 196 płyt (w tym w styczniu 1 140 zamówień, 7 603 914 wytłoczonych płyt; w lutym 1 112 zamówień, 7 466 553 wytłoczonych płyt; w marcu 1 354 zamówień, 6 586 282 wytłoczonych płyt; w kwietniu 1 025 zamówień, 5 325 720 wytłoczonych płyt; w maju 1 121 zamówień, 4 710 346 wytłoczonych płyt; w czerwcu 848 zamówień, 4 919 577 wytłoczonych płyt; w lipcu 850 zamówień, 4 866 273 wytłoczonych płyt; w sierpniu 885 zamówień, 5 715 573 wytłoczonych płyt; we wrześniu 956 zamówień, 4 575 231 wytłoczonych płyt; w październiku 1 274 zamówienia, 4 474 937 wytłoczonych płyt; w listopadzie 1 001 zamówień, 6 024 438 wytłoczonych płyt; w grudniu 582 zamówień, 2 244 352 wytłoczonych płyt), zaś w styczniu 2013 roku złożonych zostało 418 zamówień i wytłoczono 2 805 361 płyt.

/dowód: zaświadczenie o ilości zamówień i wytłoczonych płyt za rok 2010, 2011, 2012 oraz za miesiąc styczeń 2013 r. – k. 123-125/

Przy ul. (...) w W., w oddziale przedsiębiorstwa pozwanego, gdzie powód wykonywał swoją pracę, na tablicy ogłoszeń, wywieszona została do wiadomości pracowników, informacja o normach pracy. Było to miejsce, w którym liczono płyty, znajdowało się tam też urządzenie, które je mierzy.

Kierownikiem oddziału konfekcyjno-logistycznego u pozwanego pracodawcy był P. M., który jednakże nie był bezpośrednim przełożonym powoda. Bezpośrednim przełożonym powoda był R. D..

Wśród pracowników mało osób realizowało normy pracy, ponadto nie wszyscy pracownicy byli zapoznawani z nimi. W zakładzie pracy, wśród pracowników panowała niejednoznaczna ocena tego, czy normy pracy rzeczywiście obowiązują, a jeśli tak, to jak te normy są określone, sprecyzowane - nikt bowiem nie udzielał wyjaśnień i nie doprecyzowywał tychże norm. Niekiedy wykazywane przez pracodawcę ilości wykonywanej pracy przez pracowników nie znajdowały potwierdzenia w rzeczywistości. Normy były zawyżone, ustalone na podstawie tzw. „czasówek”, a następnie modyfikowane w taki sposób, aby nawet ci najlepsi pracownicy w zakładzie nie mogli ich zrealizować. Dodatkowo nie było miarodajnych wyników dla każdej indywidualnej osoby, bo pracownicy dzielili się pracą, a końcowy rezultat pracy dzielony był pomiędzy wszystkie osoby.

Wydajność powoda zależna była od wykonywanej czynności, jednakże nikt z przełożonych nie rozmawiał z powodem na temat jego wydajności w pracy. R. D. jako osoba nie znająca języka migowego nie mógł się porozumieć z niektórymi pracownikami, w tym z T. N.. Bezpośredni przełożony powoda nie znał również wyników jego wydajności pracy, nie zwracał nadto uwagi, czy powód był mniej czy bardziej wydajny niż inni pracownicy.

/dowód: częściowo zeznania świadka P. M. – k. 165-166, częściowo zeznania świadka R. D. – k. 166-167, zdjęcia z wywieszonego ogłoszenia z rodzajem konfekcji i normą – k. 75-76/

W zakładzie pracy pozwanego zdarzały się przestoje. Nie było wtedy wystarczającej ilości pracy dla pracowników. Pakowacze siedzieli wówczas bezczynnie lub byli zwalniani do domu.

Wykonywaną pracę w zakładzie kontrolowała brygadzistka. Ona weryfikowała karty z danymi wypełniane przez pakowaczy w grupie. W kartach była wpisana ilość, czas i numer wykonanego zlecenia. Karty pracy były przekazywane do biura i tam je rozliczano, wprowadzano do systemu z tym, że jak pracy w danym dniu nie było, to karty pracy nie były wypełniane, a pracownicy szli do domu.

Powód był dobrym, punktualnym, zdyscyplinowanym, spokojnym i cichym pracownikiem, który pracował sumiennie i nie chorował. Zdarzały się w pracy nieporozumienia z powodu niepełnosprawności T. N., który często nie rozumiał wydawanych mu wytycznych. Powód nie rozumiał również wywieszonych na tablicy norm pracy, nikt mu ich nie wytłumaczył. Nigdy do jego pracy i do wydajności nie były kierowane uwagi. Powód nie wypełniał kart pracy, nie został przeszkolony w ich wypełnianiu i czytaniu i nie rozumiał ich treści. Brygadzistka powoda w niewielkim zakresie znała język migowy i nie przekazywała powodowi wszystkich koniecznych, niezbędnych informacji. Jak nie było pracy to powód – tak jak i inni pakowacze - czekał, czasem był zwalniany do domu. Nikt nie instruował powoda, żeby zapoznał się z treścią wywieszonych norm i się do nich stosował. Normy zresztą i tak nie były dla powoda zrozumiałe.

/dowód: przesłuchanie strony T. N. – k. 249, zeznania świadka B. M. – k. 167v-168, zeznania świadka B. H. – k. 168v-170, zeznania świadka M. O. (1) – k. 170, zeznania świadka F. D. – k. 243v-244, zeznania świadka M. S. (2) – k. 243v-245, zeznania świadka E. S. – k. 245v-246, zeznania świadka J. C. – k. 246v- 247, zeznania świadka T. W. – k. 247-248, zeznania świadka R. S. – k. 248-249/

Od dnia 17 do 31 grudnia 2012 roku u pozwanego pracodawcy pięć umów o pracę uległo rozwiązaniu, w tym trzy poprzez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jedna poprzez oświadczenie pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz jedna na mocy porozumienia stron. W miesiącu styczniu 2013 roku trzy umowy o pracę zostały rozwiązane, w tym dwie poprzez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia i jedna na mocy porozumienia stron. W lutym 2013 roku dziesięć umów o pracę uległo rozwiązaniu, w tym siedem poprzez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, dwie poprzez oświadczenie pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz jedna na mocy porozumienia stron. W marcu 2013 roku nastąpiło zakończenie dziesięciu umów o pracę, z czego dziewięć zostało rozwiązanych poprzez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia i jedna poprzez oświadczenie pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia. W kwietniu 2013 roku rozwiązanie dotyczyło 19 umów o pracę, w tym dziewięć poprzez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz dziewięć na mocy porozumienia stron.

/dowód: zestawienie umów rozwiązanych w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę oraz w drodze porozumienia stron w okresie od 17 grudnia 2012 roku do dnia 31 marca 2013 roku – k. 120-121, zestawienie umów, rozwiązanych w okresie od 17 grudnia 2012 roku do 30 kwietnia 2013 roku – k. 219-221/

W dniu 17 stycznia 2013 roku syndyk masy upadłości M. S. (1) podpisał wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2013 roku. W piśmie tym jako przyczyna podjętej decyzji wskazana została niska wydajność w porównaniu do pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku, co w efekcie przekłada się na spadek wydajności i efektów pracy całego działu. Podana została ponadto podstawa prawna, tj. art. 30 § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 32 k.p. Wypowiedzenie zawierało także informację o sposobie wniesienia odwołania do sądu.

/dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia datowana na 17 stycznia 2013 rok – k. 30/

Powyższe pismo wypowiedzające T. N. umowę o pracę, zostało mu przesłane drogą pocztową, a on sam zapoznał się z nim w dniu 21 stycznia 2013 roku.

/okoliczność bezsporna/

W dniu, w którym sporządzono oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, wypowiedzenia zostały złożone jeszcze innym pracownikom. We wszystkich przypadkach przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie była „niska wydajność pracy”.

/dowód: przesłuchanie strony T. N. – k. 249, zeznania świadka B. M. – k. 167v-168, zeznania świadka B. H. – k. 168v-170, zeznania świadka M. O. (1) – k. 170, zeznania świadka F. D. – k. 243v-244, zeznania świadka M. S. (2) – k. 243v-245, zeznania świadka E. S. – k. 245v-246, zeznania świadka J. C. – k. 246v-247, zeznania świadka T. W. – k. 247-248, zeznania świadka R. S. – k. 248-249/

W okresie poprzedzającym złożenie powodowi wypowiedzenia, w dniu 13 stycznia 2013r. na stronie internetowej sprzedajemy.pl zostało zamieszczone ogłoszenie następującej treści: „Sędzia Komisarz postępowania upadłościowego M. G. ogłasza przetarg na nabycie przedsiębiorstwa (...)”. Z kolei w dniu 15 stycznia 2013 roku na stronie internetowej startinvest.pl zamieszczono wpis: „Syndyk masy upadłości M. G. zaprasza do podjęcia rokowań zakupu przedsiębiorstwa (...) w W. (...)”.

/dowód: wydruk ze strony internetowej <http://sprzedajemy.pl/>(...) – k. 11-12, wydruk ze strony internetowej <http://startinvest.pl/>(...) – k. 14/

Pracodawca na miejsce zwolnionego powoda nikogo nowego nie zatrudnił. W roku 2013r. na podstawie umów o pracę zatrudniono tylko dwie nowe osoby - jedną na stanowisku specjalisty ds. przetargów, drugą zaś na stanowisku starszego specjalisty ds. obsługi klienta. Poza tym, jeśli zachodziła potrzeba, zawierano umowy zlecenia. W styczniu 2013r. takich umów zawarto 30, z czego 27 do konfekcjonowania produktów.

/dowód: zestawienie umów zawartych w roku 2013 – k. 126, zeznania świadka F. D. – k. 243v-244, zeznania świadka M. S. (2) – k. 243v-245, zeznania świadka E. S. – k. 245v-246, zeznania świadka J. C. – k. 246v-247, zeznania świadka T. W. – k. 247-248, zeznania świadka R. S. – k. 248-249/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów. W szczególności Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków B. M., B. H., M. O. (2), F. D., M. S. (2), E. S., J. C., T. W. oraz R. S.. Relacje powyższych świadków w daleko idącym zakresie korespondowały ze sobą, były one ponadto logiczne i wewnętrznie spójne. Potwierdziły okoliczność, że powód wykonywał swoją pracę w sposób sumienny, wydajny, zaś przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy leżała nie po jego stronie, lecz po stronie pracodawcy, który ponosząc ryzyko gospodarcze prowadzonej działalności gospodarczej, w tym związanej ze spadkiem ilości zamówień i wytłoczonych płyt, chciał je przerzucić na powoda.

W ocenie Sądu tylko częściowo wiarygodne były zeznania złożone przez świadków P. M. i R. D.. Świadkowie ci zeznali, że praca powoda charakteryzowała się niską wydajnością, co stoi w sprzeczności z treścią zeznań złożonych przez pozostałych świadków. Nadto P. M. wskazywał, że dysponuje jedynie wiedzą zaczerpniętą od innych osób, albowiem nie był bezpośrednim przełożonym powoda, toteż nie może się precyzyjnie odnieść do „niskiej wydajności” T. N.. Bezpośrednim przełożonym powoda był zaś R. D., który zeznał: „z tego co wiem powód był mało wydajnym pracownikiem”, „z niektórymi pakowaczami omawiałem ich wydajność, akurat z powodem nie omawiałem jego wydajności”, „nie znam wyników powoda”. Są to więc zeznania nielogiczne, z jednej strony świadek wskazał bowiem, że powód był mało wydajnym pracownikiem, z drugiej zaś zeznał, że nie znał wyników jego pracy. Ponadto, R. D. pomimo osądu, że powód jest „niewydajnym” pakowaczem nie przeprowadził z nim żadnej rozmowy dyscyplinującej, a nadto nie zwrócił mu nawet uwagi na zbyt niską wydajność. To spowodowało więc, że Sąd w tym zakresie nie dał wiary zeznaniom R. D.. Również zeznania świadka P. M. nie stanowiły podstawy dokonanych przez Sąd ustaleń faktycznych w tej części, w której świadek – nie wiadomo na jakiej podstawie i w oparciu o jakie źródła – formułował opinię o niewystarczającej wydajności pracy T. N. i o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Sąd ocenił jako wiarygodne zeznania powoda, które zostały potwierdzone przez świadków B. M., B. H., M. O. (2), F. D., M. S. (2), E. S., J. C., T. W. oraz R. S.. Jednocześnie Sąd na podstawie art. 302 § 1 k.p.c. pominął dowód z przesłuchania

pozwanego – Syndyka masy upadłości, albowiem pomimo prawidłowego wezwania nie stawił się na przesłuchanie i ani on, ani pełnomocnik nie wskazał precyzyjnie przyczyn, które uniemożliwiały stawiennictwo. Wprawdzie na rozprawie w dniu 7 listopada 2013r. zostało podane przez pełnomocnika, iż Syndyk miał w dacie rozprawy niezaplanowane wcześniej czynności związane z innym postępowaniem upadłościowym, nie zostało jednak sprecyzowane, jakie ani w jakim wymiarze czasowym i czy rzeczywiście udział w nich syndyka był w tym dniu konieczny.

Sąd ocenił jako niewiarygodne zestawienie norm oraz wydajności pracowników na stanowisku pakowacz w(...)w upadłości likwidacyjnej (k. 71-73, 77, 78, 79), ponieważ po pierwsze – nie wiadomo na jakiej podstawie, w jaki sposób i czy rzetelnie zostało ono przygotowane, po drugie – było wybiórcze i dotyczyło porównania powoda jedynie z trzema innymi pakowaczami i to nie w tych samych, lecz w różnych dniach. Wybiórczość tak dokonanego zestawienia w żadnym wypadku nie pozwala na wysnucie z tego dokumentu jakichkolwiek całościowych wniosków. Nadto jak wykazywali świadkowie, karty pracy na podstawie, których sporządzono rzekomo powyższe zestawienie, były wypełniane w grupach, z tym, że powód nigdy takowych kart nie wypełniał, albowiem z powodu swojej niepełnosprawności nie rozumiał ich treści. W pracy zdarzały się również przestoje, pracownicy wychodzili wcześniej do domu i karty pracy nie były wtedy w ogóle wypełniane. Tychże sytuacji przedstawione przez pracodawcę zestawienie nie obejmuje. Nie znalazła się bowiem w nim jakakolwiek wzmianka, że w danych dniach był przestój lub, że było do wykonania mniej pracy. Wybiórczość dobranych dni pracy powoda jak i pozostałej trójki pracowników, nakazuje przyjąć, że zestawienie nie zostało sporządzone w sposób obiektywny i nie może stanowić podstawy do wysnucia tezy o niskiej wydajności powoda. Ponadto jak zeznawali świadkowie, bywały sytuacje, w których osoby na pierwszej zmianie miały jeszcze do wykonania pracę i ją wykonały, natomiast pracownicy przychodzący na drugą zmianę tejże pracy już nie mieli. Wbrew twierdzeniom pozwanego ilość i możliwość wykonania danej pracy przekłada się na wydajność pracy. Posiłkując się zasadami doświadczenia życiowego, można stwierdzić, że w sytuacji kiedy pracownicy spostrzegają, że do wykonania danego dnia zostało niewiele, a do zakończenia dnia pracy wiele godzin, to nie pracują tak bardzo wydajnie, jak wtedy, gdy pracy jest bardzo dużo. Przedmiotowe zestawienie nie uwzględnia powyższych okoliczności, dlatego z tej przyczyny i innych wskazanych wyżej, nie zostało ocenione jako wiarygodne i w związku z tym nie mogło stanowić podstawy dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Pozostałe dowody z dokumentów, takie jak umowy o pracę, aneksy, zaświadczenia, wydruki, zestawienia, zostały ocenione jako wiarygodne, ponieważ strony postępowania nie zgłaszały co do tejże dokumentacji żadnych zastrzeżeń, a Sąd mając na uwadze wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz fakt, iż okoliczności, które w/w dokumenty wykazywały były niesporne, dokonał na ich podstawie ustalenia stanu faktycznego.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo T. N. zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie poczynionych rozważań wskazać należy, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jak wskazuje się powszechnie w judykaturze i doktrynie pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, albowiem sformułowanie zawarte w w/w przepisie „powinna być wskazana przyczyna” należy rozumieć jako ustanowienie obowiązku, a nie tylko jako zalecenie.

W przedmiotowej sprawie okolicznością bezsporną było to, że powoda łączyła z pozwanym umowa o pracę zawarta na czas nie określony. Główną jednakże osią sporu – była okoliczność, czy wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była primo konkretna, secundo rzeczywista.

Wymaganie przewidziane w normie wynikającej z art. 30 § 4 k.p. nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem wiązała się. Sąd Najwyższy w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985/11 poz. 164) podał

jako przykład niewystarczającego sprecyzowania przyczyny wypowiedzenia „naruszenie obowiązków pracowniczych”. Inny przykład niewłaściwego określenia przyczyny wskazywany w orzecznictwie to „niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków”. Powołane sformułowania to w opinii Sądu Najwyższego określenia zbyt ogólne, aby można było uznać, że spełniają one wymóg przewidziany w art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z linią orzecniczą prezentowaną przez Sąd Najwyższy przyczyna powinna charakteryzować się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym sprecyzowaniem (wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r. I PKN 105/98 OSNAPiUS 1999/10 poz. 335).

W oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy z powodem jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „niską wydajność w porównaniu do pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku, co w efekcie przekłada się na spadek wydajności i efektów pracy całego działu”. W ocenie Sądu tak zakreślona przyczyna nie spełnia wymagań przewidzianych w przepisie art. 30 § 4 k.p. Jest ona bowiem zbyt ogólna, nie charakteryzuje się konkretnością oraz dostatecznym sprecyzowaniem. Pracodawca nie wskazał bowiem na podstawie jakich mierników/kryteriów mierzył wydajność pracy powoda, czy porównywał pracę powoda ze wszystkimi pracownikami, czy też z tymi, których praca charakteryzowała się największą wydajnością, nadto nie wskazał okresu, w którym praca powoda było mało wydajna (czy trwało to przez cały okres zatrudnienia, przez rok, miesiąc, czy przez tydzień) oraz w jakim stopniu skutkowało to spadkiem ogólnej efektywności i wydajności w zakładzie pracy. Należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 14 maja 1999 roku, sygn. akt I PKN 47/99, Wokanda 2000/7 str. 27), że tylko wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy. W przedmiotowej zaś sprawie pracodawca warunku tego nie spełnił. Jak bowiem wykazało postępowanie dowodowe powód nie miał pewności i jasności co do przyczyny wypowiedzenia, a wręcz wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy była dla niego niezrozumiała, nie mógł bowiem w swojej pracy dopatrzeć się zachowania, które stanowiłoby podstawę uznania, że nie wykonał określonych obowiązków, narzuconych kryteriów pracy itd. Postawa i przekonanie powoda w tym zakresie jest o tyle pełni usprawiedliwione, albowiem wskazaną przez pracodawcę przyczynę cechuje znaczny stopień abstrakcji. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że powód jest osobą głuchoniemą, a jego kontakt ze światem zewnętrznym jest ograniczony. Potwierdza to okoliczność, iż w pracy powód wymagał jasnych, klarownych wytycznych oraz ścisłego doprecyzowania i wykładni przyjętych przez pracodawcę norm w zakresie produkcji. Skoro zaś kierownik oddziału konfekcyjno-logistycznego oraz bezpośredni przełożony powoda - kierownik zmiany, tychże norm powodowi nie przedstawili w sposób, który byłby dla niego zrozumiały, to nie można uznać, że pracodawca spełnił obowiązki wynikające z przepisu art. 83 § 4 k.p.. Powód bowiem jako osoba głuchoniema - z którą kontakt nawet w toczącym się postępowaniu sądowym był ograniczony, bo niejednokrotnie nie rozumiał zadawanych pytań - z powodu swojej niepełnosprawności wymagał przedstawienia mu zastosowanych w zakładzie norm w taki sposób, by były one dla niego w pełni zrozumiałe i przejrzyste. Tak się jednakże nie stało, toteż nie można przyjąć, że powód został o normach tych „zawiadomiony” tym bardziej, że jest osobą mającą problemy z czytaniem i pisaniem, co niewątpliwie uniemożliwiało mu dokonywanie wszechstronnej percepcji wszelkich norm narzuconych przez pracodawcę. W takim wypadku, nie można przyjąć i uznać, że wystarczającym było „wywieszenie” norm w zakładzie produkcyjnym. „Zawiadomienie” przewidziane w art. 83 § 4 k.p. nastąpić może jedynie wtedy, gdy pracownik ma obiektywną możliwość zaznajomienia się z przyjętymi normami pracy. Skoro w rozważanym przypadku stopień niepełnosprawności, uniemożliwiał powodowi zapoznanie się i zrozumienie tych norm – ponieważ „nic z nich nie rozumiał”, a pracodawca nie podjął dodatkowych działań, by były one dla powoda przystępne, to przekonanie powoda o tym, że przyczyna wypowiedzenia jest dla niego niezrozumiała, jest uzasadnione.

Zważyć przy tym należy, że funkcją art. 30 § 4 k.p. jest poinformowanie pracownika o przyczynie wypowiedzenia w taki sposób, aby mógł ocenić jej zasadność. Skoro więc treść i wymagania wynikające z norm pracy u pozwanego były dla powoda niezrozumiałe, nieczytelne, abstrakcyjne – to abstrakcyjna i niezrozumiała jest również dla niego przyczyna wypowiedzenia, dotycząca wydajności jaka wynikała z przyjętych norm pracy.

Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 10 listopada 1998 r., stwierdził, że „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 434/98 OSNAPiUS 1999/21 poz. 688). W przedmiotowej

sprawie należało przyjąć, że przyczyna wypowiedzenia podana powodowi, nie charakteryzowała się konkretnością i dostatecznym sprecyzowaniem, a dodatkowo pozwany nie wykazał, by była ona rzeczywista.

Za uwzględnieniem powództwa o odszkodowanie przemawiało również to, że powód w całym okresie swojego zatrudnienia, tj. na początku w ramach umowy o pracę na okres próbny, a następnie na czas określony, a na końcu gdy był zatrudniony na umowę o pracę na czas nie określony, nie otrzymał żadnej nagany czy też upomnienia. Nadto, do wydajności powoda nikt nie zgłaszał jakichkolwiek uwag i wątpliwości. Zeznania świadków, które Sąd uznał za wiarygodne, dały podstawę do przyjęcia, że powód wykonywał swoją pracę rzetelnie i wydajnie. Normy pracy przyjęte u pracodawcy były zaś nieczytelne, niezrozumiałe dla szerokiej grupy pracowników, a ponadto były zawyżone, co doprowadzało do tego, że ich wykonanie było niemożliwe czy też bardzo utrudnione.

Dodatkowo zważyć należy, iż w zakładzie pracy systematycznie zmniejszała się produkcja z powodu braku zleceń na tłoczenie płyt. Zmniejszyła się w związku z tym ilość pracy świadczonej przez pracowników w porównaniu z latami wcześniejszymi. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że zdarzały się przypadki, iż z powodu braku zleceń powód oraz inni pracownicy nie wykonywali żadnej pracy w czasie godzin pracy. W ocenie Sądu skutkiem tego zjawiska było stopniowe zmniejszanie zatrudnienia i to powyższa przyczyna, nie dotycząca powoda, była rzeczywistym asumptem do wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna ta stanowiła w ocenie Sądu wyłączny powód decyzji podjętej przez pracodawcę, a to z kolei prowadzi do uznania, że do rozwiązania stosunku pracy dokonanego w drodze wypowiedzenia zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003r., Nr 90, poz. 844). Dla oceny rozwiązania z powodem umowy o pracę w kontekście zapisów powołanego aktu prawnego, istotne było to, że pozwany w ostatnim czasie rozwiązywał umowy o pracę z wieloma pracownikami, co było bezpośrednio powiązane z faktem stopniowego zmniejszania się ilości zamówień i wytłoczonych płyt, a ewentualna „niska wydajność w pracy” mogłaby stanowić w tych warunkach jedynie kryterium doboru pracowników do rozwiązywania stosunku pracy w ramach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd I instancji w pełni aprobuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10 października 1990 roku (sygn. akt I PR 319/90, OSP 1991/9 poz. 210), w którym Sąd ten stwierdził, że przez sformułowanie, iż przez przyczyny wymienione w ustawie, które „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy”, należy rozumieć sytuacje, w której bez zaistnienia tych przyczyn (zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi) nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Obok tych przyczyn mogą więc występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, naruszenie dyscypliny pracy czy długotrwałe usprawiedliwienie nieobecności w pracy), które jednak same w sobie nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie na stanowisko powoda nie została zatrudniona nowa osoba, podobnie jak na stanowisko innych osób zwolnionych z powodu niskiej wydajności pracy. Jeśli pozwany potrzebował pomocy przy wykonywaniu dodatkowej pracy, to zawierał umowy zlecenia, nie podpisywał zaś nowych umów o pracę na stanowisku pakowacza. To więc potwierdza, że ilość pracy nie była na tyle duża, by utrzymywać zatrudnienie na takim poziomie, jak w okresach wcześniejszych. Stanowiska zwolnionych pakowaczy, w tym T. N., zostały więc zlikwidowane i pozwany nie zamierzał zatrudniać nowych pracowników tym bardziej, iż (...) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...), nie oznacza bezterminowego prowadzenia przedsiębiorstwa przez Syndyka masy upadłości. W rozważanym przypadku znajduje to potwierdzenie, gdyż został ogłoszony przetarg na sprzedaż przedsiębiorstwa, które prowadzi Syndyk. Gdyby więc – jak wskazywał pełnomocnik pozwanego – prognozy co do istnienia (...) na rynku były długoterminowe, to nie ogłoszono by przetargu. Ponadto takie prognozy nie wiadomo z często wynikają, tak jak nie wiadomo na czym pozwany opiera twierdzenie o osiągnięciu z roku na rok coraz lepszych wyników. Dokumenty finansowe, które dołączono do odpowiedzi na pozew dotyczą lat 2010 – 2011, nie zostały zaś przedstawione jakiegokolwiek dowody potwierdzające, by w latach kolejnych (...) uzyskiwało bardzo dobre wyniki finansowe. Jednak nawet, gdyby tak było, to przy uwzględnieniu okoliczności ogłoszenia upadłości likwidacyjnej i planach sprzedaży

przedsiębiorstwa, twierdzenie o tym, iż zwolnienie powoda było spowodowane przyczynami leżącymi po jego stronie, jest nieuprawnione.

Przepis art. 10 ust. 1. ustawy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nietyczących 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. W przedmiotowej sprawie zastosowanie wskazanego przepisu nie budzi wątpliwości, tak jak i uzasadnione jest zasądzenie na rzecz powoda odprawy. Art. 8 ust. 1 ustawy wskazuje, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. oraz na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, uwzględnił powództwo, zasądając w pkt I wyroku od Syndyka masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w upadłości likwidacyjnej w W. na rzecz T. N. kwotę 4800,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwotę 4800,00 zł tytułem odprawy.

Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1600,00 zł, tj. do pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Na podstawie art. 98 § 1, § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 4, § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r. poz. 490), Sąd zasądził od Syndyka masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w upadłości likwidacyjnej w W. na rzecz T. N. 660,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Na wskazaną kwotę składa się 60,00 zł jako stawka minimalna w sprawie o odszkodowanie oraz 600,00 zł jako stawka minimalna w sprawie o odprawę (900,00 zł x 75%).

Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. nakazał pobrać od Syndyka masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w upadłości likwidacyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 273,28 zł tytułem zwrotu poniesionych wydatków oraz kwotę 480,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.