

Sygn. akt VI P 191/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 sierpnia 2023 r.

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

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant: sekretarz sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 10 sierpnia 2023 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Pogorzeli

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

orzeka:

przywraca powoda M. M. do pracy w pozwanym (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Pogorzeli na poprzednie warunki pracy i płacy;

zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Pogorzeli na rzecz powoda M. M. kwotę 5.756,80 zł (słownie: pięć tysięcy siedemset pięćdziesiąt sześć 80/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, pod warunkiem, że w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy powód zgłosi gotowość do podjęcia pracy w pozwanej spółce;

nakłada na pracodawcę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Pogorzeli obowiązek dalszego zatrudnienia powoda M. M. do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w trybie art. 477² § 2 k.p.c.;

wyroкови w punkcie drugim nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. do kwoty 2.878,40 zł (słownie: dwa tysiące osiemset siedemdziesiąt osiem 40/100);

zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Pogorzeli na rzecz powoda M. M. kwotę 1.530,00 zł (słownie: jeden tysiąc pięćset trzydzieści 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty;

nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Pogorzeli na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.806,00 zł (słownie: jeden tysiąc osiemset sześć 00/100) tytułem zwrotu opłaty od pozwu.

Sygn. akt VI P 191/22

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 10 sierpnia 2023r.

Dnia 20 czerwca 2022r. (data stempla pocztowego) M. M. złożył odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, wnosząc o uznanie dokonanego przez pozwanego (...) sp. z o. o. z siedzibą w Pogorzeli, w dniu 31 maja 2022r.

wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej w dniu 01 kwietnia 2022r. na czas nieokreślony, za bezskuteczne. Ponadto, w przypadku upływu okresu wypowiedzenia powyższej umowy o pracę, powód wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach i o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w wymiarze 2 miesięcy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. A także, nałożenie na pozwanego w wyroku obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Oprócz tego, powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz uiszczonej opłaty od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w którym je zasądzone do dnia zapłaty. W uzasadnieniu powód wskazał, że otrzymane od pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę nie zawiera wskazania przyczyny wypowiedzenia. (odwołanie powoda k.1v-3)

Powód pismem z dnia 06 września 2022r. w odpowiedzi na zobowiązanie Sądu sprecyzował żądanie z pozwu, wskazując, że wnosi o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, w wymiarze 2 miesięcy, tj. w wysokości 5.756,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. W uzasadnieniu powód podniósł, że kwota ta stanowi ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. (pismo powoda k.67v-68)

W odpowiedzi na pozew (odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę) z dnia 07 lipca 2022r. (data stempla pocztowego) pozwany wskazał, że uznaje roszczenie powoda w zakresie wniosku o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w dniu 01 kwietnia 2022r. na czas nieokreślony za bezskuteczne, jednocześnie wnosząc o wydanie orzeczenia uwzględniającego wnioski z powództwa, co do pkt. 1 i 2, tj. po pierwsze uznanie dokonane przez pozwanego (...) sp. z o. o. z siedzibą w Pogorzeli, w dniu 31 maja 2022r. wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej w dniu 01 kwietnia 2022r. na czas nieokreślony, za bezskuteczne oraz po drugie, w przypadku upływu okresu wypowiedzenia powyższej umowy o pracę, przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w wymiarze 2 miesięcy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. (odpowiedź pozwanego k.28)

Następnie, pozwany zmodyfikował swoje stanowisko pismem z 20 października 2022r., wnosząc o oddalenie wszelkich roszczeń finansowych powoda, objętych pozwem i pismem z dnia 06 września 2022r., jako skierowanych w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. W ocenie pozwanego celem powoda było wyłudzenie świadczeń finansowych, przy niedopełnieniu obowiązku aktywności pracowniczej. (pismo pozwanego k.79)

Na rozprawie w dniu 10 sierpnia 2023r. powód zaproponował w ramach ugody kwotę 12.500 zł tytułem odszkodowania oraz przywrócenie do pracy. Strona pozwana nie wyraziła chęci zawarcia ugody. Do zamknięcia rozprawy stanowisko powoda pozostało niezmiennie. Natomiast, pozwany ponownie oświadczył, że uznaje powództwo w zakresie pkt. 1 i 2 pozwu. (oświadczenia stron z dnia 10.08.2023r. k.135v)

Nadto, przed tut. Sądem powód wszczął przeciwko pozwanemu dalsze postępowania: VI P 293/22 o sprostowanie świadectwa pracy i ekwiwalent pieniężny za urlop, VI P 80/23 o wydanie świadectwa pracy i odszkodowanie, a także VI P 275/22 o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, które zostały wyłączone do odrębnego rozpoznania. (postanowienie Sądu z dnia 10.08.2023r. k.135v)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. M. zatrudniony był w pozwanej firmie (...) sp. z o. o. od dnia 01 października 2019r. na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas próbny od 01.10.2019r. do 31.03.2020r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty – kierownika odpowiedzialnego za stosowanie norm branżowych i BHP w przedsiębiorstwie. Wynagrodzenie zasadnicze określono jako stawkę miesięczną w kwocie 3.000 zł. Do podstawowych obowiązków powoda należał nadzór nad pracownikami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie, nadzór nad przestrzeganiem przepisów BHP, nadzór nad przestrzeganiem norm branżowych, odbiór i nadzór zmontowanych rusztowań, reprezentowanie przedsiębiorstwa

w kontaktach ze zleceniodawcami oraz dbanie o politykę magazynową, tzn. zamawianie oraz zwrot rusztowań na budowy. Następnie w dniu 01 kwietnia 2020r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 01.04.2020r. do 30.06.2020r. Powód świadczył pracę na tożsamym stanowisku pracy oraz warunkach pracy i płacy, jak określono w poprzedniej umowie. Wynagrodzenie zasadnicze nie uległo zmianie. Ostatnia umowa, którą strony zawarły pomiędzy sobą, była umową o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.04.2022r., również na niezmiennym stanowisku. Zmianie uległo natomiast wynagrodzenie zasadnicze, które wzrosło o 10 zł do kwoty 3.010 zł brutto miesięcznie, odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu.

Dowód: umowa o pracę nr (...) k.15, umowa o pracę nr (...) k.16, umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony nr (...) k.19, świadectwo pracy k.35

W dniu 31 maja 2022r. pozwany, reprezentowany przez zarząd w osobie K. Z., złożył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 01 kwietnia 2022r., zawierające wskazanie zachowania okresu wypowiedzenia wynoszącego 2 tygodnie. W dniu 13 czerwca 2022r. pozwany dokonał sprostowania powyższego wypowiedzenia, wskazując w miejscu okresu wypowiedzenia 1 miesiąc. W trakcie przewodu sądowego pozwany wskazał, że w odpowiedzi na pozew (odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę) cofnął powodowi wypowiedzenie o pracę.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k.20, oświadczenie pozwanego prostujące wypowiedzenie k.21

W toku procesu pozwany uznał roszczenie powoda, co do uznania wypowiedzenia umowy o pracę jako bezskutecznego, przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w wymiarze 2 miesięcy. Wobec powyższego, pozwany w pismach z dnia 25 sierpnia 2022r. i 30 września 2022r. zawiązywał powoda do podjęcia pracy poprzez jej faktyczne świadczenie.

Powód w odpowiedzi na powyższe, w piśmie z dnia 30 sierpnia 2022r., wskazał, że nie jest zobowiązany do świadczenia pracy na rzecz pozwanego i nie przystąpi on do świadczenia pracy na jego rzecz, przed wydaniem prawomocnego orzeczenia w sprawie, przywracającego go do pracy i zobowiązującego pozwanego do zatrudnienia go na poprzednio zajmowanym stanowisku. Nadto, zaproponował zawarcie ugody w ramach za przekazanie na jego rzecz kwoty 22.762 zł tytułem wszystkich roszczeń powoda wobec pozwanego, bez przywracania go do pracy na poprzednich warunkach oraz kwoty 2.700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Następnie, w piśmie z dnia 30 września 2022r. powód podtrzymał swoje stanowisko, co do braku zobowiązania po jego stronie, do świadczenia pracy na rzecz pozwanego, aż do wydania prawomocnego wyroku. Jednocześnie wyrażając chęć podjęcia pracy jeszcze przed prawomocnym rozstrzygnięciem sprawy, pod warunkiem zawarcia umowy o pracę na czas określony, do czasu prawomocnego zakończenia postępowania sądowego, zgodnie z którą miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło by 7.500 zł netto miesięcznie.

Dowód: pismo pozwanego z dnia 25 sierpnia 2022r. k.94, pismo pozwanego z dnia 30.09.2022r. k.74, pismo powoda z dnia 30.08.2022r. k.72, pismo powoda z dnia 10.10.2022r. k.81

Strony do dnia zamknięcia rozprawy pozostawały w sporze, co do okoliczności faktycznego dokonania, bądź niedokonania, cofnięcia wypowiedzenia z dnia 31 maja 2022r., które sprostowano 13 czerwca 2022r. Zgodnie z twierdzeniem pozwanego dokonał on cofnięcia wypowiedzenia o pracę powodowi w odpowiedzi na pozew. Powód wskazał, że pozwany nie cofnął wypowiedzenia umowy o pracę.

Dowód: zeznania powoda z dnia 10.08.2023r. k.135v, zeznania pozwanego z dnia 10.08.2023r. k.135v

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, których prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Sąd zważył, co następuje:

Sąd uwzględnił powództwo w całości.

M. M. domagał się uznania dokonanego w dniu 31 maja 2022r. przez pozwanego (...) sp. z o. o. z siedzibą w Pogorzeli wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w dniu 01 kwietnia 2022r. na czas nieokreślony jako bezskutecznego. Na wypadek upływu okresu wypowiedzenia powyższej umowy, powód domagał się przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia od pozwanego na jego rzecz wynagrodzenia w kwocie wynoszącej 5.756,80 zł za okres pozostawania bez pracy w wymiarze 2 miesięcy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. Ponadto, powód domagał się nałożenia na pozwanego w wyroku obowiązku dalszego zatrudnienia go do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Oprócz tego, powód domagał się zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz uiszczonej opłaty od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w którym je zasądzono do dnia zapłaty.

W realiach niniejszej sprawy, Sąd w oparciu o stan faktyczny, analizę dowodów zebranych w aktach sprawy oraz zeznania stron nie wątpił w zasadność wytoczonego powództwa.

Oświadczenie pozwanego, reprezentowanego przez zarząd w osobie K. Z., które zostało zawarte w złożonym powodowi wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 01 kwietnia 2022r., sporządzone zostało w sposób nieprawidłowy. Naruszono art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pozwany w dokonanym dnia 31 maja 2022r. wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazał żadnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Poza tym, w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracodawca nie tylko winien wskazać przyczynę, lecz uczynić to w sposób dostatecznie konkretny, tak aby pracownik rozumiał jej istotę i mógł się, co do niej wypowiedzieć. (Wymóg „konkretności” wypowiedzenia przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618.)

Na marginesie Sąd wskazuje, iż gdyby wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, nastąpiło z naruszeniem przewidzianego w art. 264 § 1 k.p. 21-dniowego terminu, a do uchybienia terminu doszłoby z winy pracownika, Sąd bez rozważania zasadności, jak i legalności rozwiązania umowy o pracę oddaliłby powództwo. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę stałoby się skuteczne. Samo przesądzenie o braku podstaw do przywrócenia uchybionego terminu do zaskarżenia decyzji pracodawcy wystarczy i prowadzi do oddalenia powództwa, którego Sąd nie mógłby uwzględnić nawet wówczas, gdyby proces wykazał, iż rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione, nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa lub stanowiło jego nadużycie. Jednakże wobec wniesienia zaskarżenia w terminie, Sąd wszczął postępowanie celem ustalenia powyższych kwestii.

Z literalnej treści wypowiedzenia umowy brzmiącej „niniejszym wypowiadam umowę o pracę zawartą dnia 01.04.2022r. w miejscowości P. pomiędzy (...) sp. z o.o. a M. M. z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego dwa tygodnie” nie wynikają również żadne okoliczności leżące po stronie pracownika, które mogłyby stanowić przyczynę uzasadniającą dokonane wypowiedzenie. Co więcej, wobec błędnego oznaczenia w wypowiedzeniu okresu tego wypowiedzenia, jako dwa tygodnie zamiast ustawowego jednego miesiąca, pozwany w dniu 13 czerwca 2022r. dokonał sprostowania wypowiedzenia, wskazując w miejscu dwutygodniowego okresu wypowiedzenia „1 miesiąc”. Jednocześnie, pozwany nie dokonał wskazania przyczyny wypowiedzenia. Owa okoliczność potwierdza niedbalstwo pracodawcy i nieprzestrzeganie przez niego przepisów prawa pracy. Od pracodawcy będącego organizacyjno-prawną formą prowadzenia działalności wymagana jest szczególna dokładność.

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p., który wskazuje, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub 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 pracownika do pracy na poprzednich

warunkach albo o odszkodowaniu, Sąd w sentencji pkt 1 wyroku orzekł o przywróceniu M. M. do pracy w pozwanym (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Pogorzeli na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Sąd biorąc pod uwagę całokształt przeprowadzonego postępowania oraz treść art. 45 § 2 i 3 k.p. ustalił, że w niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności, które czyniłyby przywrócenie powoda do pracy w pozwanej spółce na dotychczasowych warunkach niezasadnym. Pozwany nie wykazał, aby przywrócenie powoda do pracy było niemożliwe lub niecelowe, co skutkowało wydaniem orzeczenia przywracającego powoda do pracy.

Na podstawie art. 47 k.p. zd. 1 pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Wysokość wynagrodzenia powoda za okres pozostawania bez pracy, w wymiarze 2 miesięcy ustalona została w oparciu o wynagrodzenie powoda w kwocie 3.010 zł brutto miesięcznie jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na podstawie § 1 pkt 1 w zw. z § 2a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, t.j. Dz. U. z 2017r. poz. 927. Okres wypowiedzenia powoda wynosił 1 miesiąc, wobec czego Sąd w sentencji pkt 2 wyroku, przyznał na jego rzecz kwotę 5.756,80 zł, pod warunkiem zgłoszenia przez powoda w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy, gotowości do podjęcia pracy na rzecz pozwanego. Warunek ten, zabezpiecza przed pozornością dochodzenia sądowego przez pracownika przywrócenia do pracy, wyłącznie celem uzyskania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, bez rzeczywistej chęci i zamiaru ponownego podjęcia zatrudnienia.

W ocenie Sądu, pozwany rzeczywiście chcąc dokonać cofnięcia złożonego wypowiedzenia, przy jednoczesnej niezajomości regulacji prawnych w tym zakresie, winien skorzystał z pomocy prawnej profesjonalnego podmiotu. Natomiast, pozwany dopiero w reakcji na otrzymany pozew uznał zasadność roszczenia powoda, co zawarł w odpowiedzi na pozew. Zdaniem Sądu, niniejsze działanie w postaci uznania zasadności żądania powoda, wskazuje na działanie podjęte w obawie przed doznaniem negatywnych konsekwencji wiążących się z przegraniem procesu, a nie dojściem do przekonania, że wręczone wypowiedzenie zostało wadliwie skonstruowane. Gdyby pozwany rzeczywiście dążył do cofnięcia wypowiedzenia, mógłby niniejsze uczynić już na spotkaniu stron dnia 13 czerwca 2022r., którego ideą było dokonanie przez pozwanego sprostowania, dokonanego w dniu 31 maja 2022r. wypowiedzenia umowy o pracę zawartej dnia 01 kwietnia 2022r.

Celem skutecznego cofnięcia wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca powinien otrzymać od pracownika pisemną zgodę, odnoszącą się do zmienionej decyzji pracodawcy. Pracownik powinien potwierdzić chęć dalszej współpracy z pracodawcą. Cofnięcie wypowiedzenia wymaga zgody drugiej strony. Jednostronne cofnięcie wypowiedzenia przez którąkolwiek ze stron jest jednak możliwe, jeżeli doszło do drugiej strony jednocześnie z oświadczeniem woli o wypowiedzeniu lub wcześniej. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1986 r., sygn. akt III PZP 62/86, dotyczy to również sytuacji, w której pracownik odwołał się od wypowiedzenia do sądu, a pracodawca chce cofnąć wypowiedzenie. Sąd wskazuje, że wbrew twierdzeniom podnoszonym przez pozwanego, uznanie powództwa, nie kreuje nowego stanu faktycznego w postaci cofnięcia ówczesnego wypowiedzianego stosunku pracy. Niemożliwym jest dokonanie cofnięcia wypowiedzenia o pracę, ówczesnego powodowi, poprzez zawarcie uznania powództwa w odpowiedzi na pozew.

Abstrahując od powyższego, adekwatnie do art. 213 § 2 k.p.c. Sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Wobec oświadczenia pozwanego o uznaniu powództwa, Sąd co do zasady jest związany uznaniem powództwa cywilnego. Jednakże, powyższy przepis wskazuje, że Sąd winien uprzednio dokonać oceny, czy nie zachodzą przesłanki niedopuszczalności uznania powództwa. Sąd w oparciu o materiał zebrany w sprawie, bada, czy czynność uznania powództwa nie jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo czy nie zmierza do obejścia prawa.

Pozwany w toku procesu modyfikował swoje stanowisko, początkowo uznając powództwo w odpowiedzi na pozew, co do roszczenia powoda w zakresie wniosku o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w dniu 01 kwietnia 2022r. na czas nieokreślony za bezskuteczne, jednocześnie wnosząc o wydanie orzeczenia uwzględniającego wniosek powoda w zakresie pkt. 1 i 2 pozwu, tj. co do uznania dokonanego przez pozwanego (...) sp. z o. o. z siedzibą w Pogorzeli, w dniu 31 maja 2022r. wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej w dniu 01 kwietnia 2022r. na czas nieokreślony, za bezskuteczne oraz w przypadku upływu okresu wypowiedzenia powyższej umowy o pracę, przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w wymiarze 2 miesięcy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. Następnie w piśmie z dnia 20 października 2022r., pozwany wniósł o oddalenie wszelkich roszczeń finansowych powoda. Po czym w dniu 10 sierpnia 2023r. pozwany ponownie oświadczył, że uznaje powództwo w zakresie pkt. 1 i 2 pozwu. Niniejsze wahania pozwanego, zajmowanie stanowisk pozostających w sprzeczności względem siebie, ugruntowały Sąd w ocenie, że pozwany chciał dokonać uznania żądania powoda, wyłącznie w obawie przed negatywnymi konsekwencjami, wiążącymi się z przegraniem procesu.

W sentencji pkt 3 wyroku, Sąd nałożył na pozwanego obowiązek dalszego zatrudnienia M. M. do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w trybie art. 477² § 2 k.p.c., w którym to ustawodawca uregulował, iż uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Nadto, na zasadzie art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Z powyższych względów w sentencji pkt 4 wyroku, Sąd nadał wyrokowi w punkcie drugim rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.878,40 zł odpowiadającej wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. (art. 108 § 1 zd.1 k.p.c.) W niniejszym postępowaniu, Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w sentencji pkt 5 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Ustawodawca zobowiązał stronę, która przegra sprawę do zwrotu przeciwnikowi na jego żądanie kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, czyli kosztów procesu. Sąd zasądził na rzecz profesjonalnego pełnomocnika powoda ustanowionego w sprawie kwotę wynagrodzenia w wysokości 1.530,00 zł, ustalonej w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, tj. Dz.U. z 2015r. poz. 1804. W zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy stawka wynagrodzenia wyniosła 180,00 zł, zaś w przypadku ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosła 1.350,00 zł.

W sentencji pkt 6 wyroku Sąd orzekł również w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, t.j. Dz. U. z 2016r. poz. 623 z późn. zm., o obowiązaniu pozwanego do zwrotu Skarbowi Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwoty 1.806,10 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu, stanowiącej 5% wskazanej przez powoda kwoty wartości przedmiotu sporu w wysokości 36.120,00 zł.

Zarządzenie:

(...)