

*Sygn. akt IV P 218/15*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2016 roku

Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: B. T., H. W.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2016 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. T.

przeciwko Zakładowi (...) Spółce  
z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

- 1. zasądza od pozwanego Zakładu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda M. T. kwotę 2.987,00 zł (dwa tysiące dziewięćset osiemdziesiąt siedem złotych 00/100), tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;**
- 2. oddala powództwo w pozostałej części;**
- 3. nie obciąża powoda M. T. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa na rzecz pozwanego Zakładu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.;**
- 4. nakazuje pobrać od pozwanego Zakładu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bełchatowie kwotę 150,00 zł (sto pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu;**
- 5. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.**

*Sygn. akt IV P 218/15*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 kwietnia 2015 roku, skierowanym przeciwko Zakładowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powód M. T. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwana pismem z dnia 8 kwietnia 2015 roku dokonała wypowiedzenia mu umowy o pracę, wskazując jako przyczynę zmianę schematu organizacyjnego Spółki i likwidację stanowiska pracy. Powód kwestionował wypowiedzenie podnosząc, że jego przyczyny zostały wskazane w sposób nieprecyzyjny. Podnosił, że w

Zespole ds. (...) jest jedyną osobą, której pracodawca wręczył definitywne wypowiedzenie umowy o pracę i nie są dla niego zrozumiałe motywy, którymi się kierował.

W odpowiedzi na pozew z dnia 25 maja 2015 roku pozwany Zakład (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W uzasadnieniu pozwany podnosił, że komórka organizacyjna – Zespół ds. (...), w której powód pełnił funkcję inspektora, została zlikwidowana. Wskazał, że dwóm pozostałym pracownikom również zostały wręczone wypowiedzenia w zakresie zatrudnienia w likwidowanym zespole.

Na rozprawie w dniu 29 października 2015 roku, w związku z upływem okresu wypowiedzenia, powód zmodyfikował żądanie i wniósł o zasądzenie odszkodowania, którego wysokość określił na kwotę 8.961 zł, stanowiącą trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

### **Sąd Rejonowy – Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny:**

M. T. został zatrudniony w Zakładzie (...) i (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od dnia 1 stycznia 2014 roku. Pracował na stanowisku inspektora w Zespole ds. (...) w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony.

(okoliczności bezsporne)

W Zespole ds. (...) oprócz powoda na stanowisku inspektora, z takim samym zakresem czynności pracowali D. D. i E. P.. D. D. pracował w wymiarze po 1/2 etatu w Zespole ds. (...) i w Zespole ds. (...). Na podobnych zasadach był zatrudniony A. W., który w Zespole ds. (...) pełnił nadto funkcję koordynatora.

(okoliczności bezsporne)

Zarządzeniem Nr (...) Prezesa Zarządu – (...) Sp. z o.o. w B. z dnia 8 kwietnia 2015 roku w sprawie wprowadzenia tekstu jednolitego Regulaminu Organizacyjnego dokonano zmian organizacyjnych w pozwanym Zakładzie, m. in. poprzez likwidację Zespołu ds. (...) i Zespołu ds. Marketingu, a także zmian w zakresie podległości służbowej komórek organizacyjnych.

(dowód: Zarządzenie nr (...) – k. 63-98; zeznania pozwanego P. K. - nagranie z dnia 10.12.2015 roku, protokół elektroniczny od 00:22:47 do 00:39:30 – k. 123 w zw. z nagraniem z dnia 9.02.2016r., protokół elektroniczny od 00:35:12 do 00:46:00 – k. 154; zeznania świadków: J. P. - nagranie z dnia 10.12.2015 roku, protokół elektroniczny od 00:49:21 do 01:01:40 – k. 123; E. S. - nagranie z dnia 9.02.2016r., protokół elektroniczny od 00:05:12 do 00:21:20 – k. 154)

Pismem z dnia 8.04.2015 roku pozwany pracodawca zawiadomił działające na jego terenie organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę powodowi oraz dwóm innym pracownikom w zakresie 1/2 etatu w likwidowanych zespołach. Organizacje związkowe poinformowały pracodawcę, że wskazani pracownicy nie są ich członkami i nie wystąpili do związków o ochronę praw pracowniczych.

(dowód: zawiadomienie – k. 26; pisma organizacji związkowych – w aktach osobowych powoda, część B, k. 30,31)

W dniu 8 kwietnia 2015 roku pozwany rozwiązał z powodem M. T. umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2015 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał zmianę schematu organizacyjnego spółki

i likwidację stanowiska pracy. W oświadczeniu nie wskazał kryteriów doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 4)

Oświadczenie wręczył powodowi Prezes Zarządu P. K. w obecności J. P. i A. W.. P. K. poinformował powoda o zmianach organizacyjnych i likwidacji stanowiska pracy. Nie przedstawił mu kryteriów, którymi kierował się wybierając osobę powoda do definitywnego zwolnienia z pracy. M. T. nie znał wcześniej tych kryteriów.

(dowód: zeznania powoda M. T. - nagranie z dnia 9.02.2016r., protokół elektroniczny od 00:22:58 do 00:35:00 – k. 154; zeznania pozwanego P. K. - nagranie z dnia 9.02.2016r., protokół elektroniczny od 00:35:12 do 00:46:00 – k. 154; zeznania świadka: J. P. - nagranie z dnia 10.12.2015 roku, protokół elektroniczny od 00:49:21 do 01:01:40 – k. 123)

W związku ze zmianami organizacyjnymi w Spółce i likwidacją Zespołu ds. (...) pozwany pracodawca wypowiedział umowy o pracę D. D. i A. W. w zakresie 1/2 wymiaru czasu pracy, dotyczącego zatrudnienia w Zespole ds. (...). W pozostałym wymiarze 1/2 etatu wymienieni pracownicy wykonywali pracę w Zespole ds. (...). Pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę z E. P., zatrudnioną w pełnym wymiarze, bowiem w tym czasie przebywała na urlopie macierzyńskim.

(dowód: okoliczności bezsporne; zeznania pozwanego P. K. - nagranie z dnia 9.02.2016r., protokół elektroniczny od 00:35:12 do 00:46:00 – k. 154)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę wynosiło 2.987,00 zł.

(okoliczność bezsporna)

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie poczyniono w oparciu o zeznania stron: M. T. i P. K. oraz świadków J. P. i E. S., a także na podstawie dokumentacji pracowniczej powoda, której żadna ze stron nie kwestionowała oraz na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy.

Stan faktyczny w zakresie potrzebnym do wydania rozstrzygnięcia jest w zasadzie bezsporny. Zeznania stron i świadków wzajemnie się uzupełniają.

### **Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zważył co następuje:**

W myśl przepisu art. 45 § 1 kp 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 gdy umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 kp powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę z M. T. nastąpiło w związku ze zmianą schematu organizacyjnego i likwidacją stanowiska pracy.

Należy podkreślić, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia, czy likwidacja stanowiska pracy w zakładzie stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach zmiany struktury organizacyjnej, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Decyzje na temat przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska należą do kompetencji pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy. Pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę, a likwidacją stanowiska pracy powinien zachodzić związek przyczynowy. Wypowiedzenie umowy o pracę może być dokonane przed lub po podjęciu decyzji o likwidacji stanowiska pracy, nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia zmian organizacyjnych, skutkujących likwidacją stanowiska pracy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 12.12.2001r., I PKN 733/00, OSNAPiUS 2003r., Nr 23, poz. 569; wyrok Sądu Najwyższego z dn. 13.10.1999r., I PKN 290/99 OSNAPiUS 2001r., Nr 4, poz. 110).

Sąd natomiast może badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny i służy usprawiedliwieniu wypowiedzenia umowy o pracę. Dokonuje także oceny słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, bowiem okoliczności przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdy między nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice kwalifikacji zawodowych w wykonywaniu obowiązków, a także inne okoliczności. W razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy dokonuje się oceny słuszności doboru pracownika do zwolnienia w ramach osób wykonujących podobną pracę, zajmujących podobne stanowiska, nie zaś z uwzględnieniem wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2001r., I PKN 675/00 OSNP 2003 r., Nr 19, poz. 461).

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę, wskazując jako przyczynę jej wypowiedzenia zmianę schematu organizacyjnego spółki i likwidację stanowiska pracy. Oświadczenie nie zawierało kryteriów wyboru powoda do zwolnienia. Takich kryteriów nie przekazano powodowi także w czasie wręczenia wypowiedzenia, ani nie były mu znane wcześniej.

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie powód pracował na stanowisku inspektora w Zespole ds. (...). Pozwany pracodawca dokonał likwidacji Zespołu ds. (...), w którym na stanowisku inspektora, z takim samym zakresem obowiązków, pracowali jeszcze D. D. i E. P.. D. D. pracował w wymiarze po 1/2 etatu w Zespole ds. (...) i w Zespole ds. (...). Na podobnych zasadach był zatrudniony A. W., który w Zespole ds. (...) pełnił nadto funkcję koordynatora.

Bezspornym jest, że doszło do likwidacji Zespołu ds. (...). Jednakże pracodawca definitywnie rozwiązał stosunek pracy wyłącznie z powodem. D. D. i A. W. wypowiedział umowę o pracę w zakresie zatrudnienia w Zespole ds. (...), tj. w zakresie 1/2 wymiaru czasu pracy, zaś z E. P. nie rozwiązał w ogóle stosunku pracy. Pozwany nie wskazał, dlaczego postąpił w taki sposób.

W wyroku z dnia 10 września 2013 roku, I PK 61/13 (opubl.: LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Sąd ten wskazał, że tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę danemu konkretnemu pracownikowi (por. także uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18.09.2013r., I PK 5/13, LEX nr 1376065).

Sąd Najwyższy wskazał ponadto, że pracodawca, który przy dokonaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 kp) dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm. (por. wyroki SN: z dnia 16.12.2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z dnia 25.01.2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014/4/52).

Jak wynika z przytoczonego powyżej orzecznictwa pozwany pracodawca powinien już w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę wskazać kryteria wyboru powoda do zwolnienia, a nie ujawniać je dopiero w postępowaniu sądowym.

Tymczasem w rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca dopiero w procesie wskazał na ewentualne kryteria wyboru do zwolnienia M. T. spośród pozostałych pracowników – inspektorów likwidowanego Zespołu, tyle tylko, że tych kryteriów nie wskazał w oświadczeniu jako przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Przyczyny nie znane pracownikowi w dacie wypowiedzenia usuwają się spod weryfikacji sądowej w zakresie potencjalnej zasadności niewskazanych pracownikowi kryteriów dokonanego wypowiedzenia (art. 45 § 1 kp).

Należy wskazać, że powód miał kierunkowe wykształcenie, miał opinię bardzo dobrego fachowca i dobrą ocenę pracy bezpośredniego przełożonego (zeznania E. S.).

W wyroku z dnia 20 stycznia 2015 roku, wydanym w sprawie I PK 140/14 (LEX nr 1653739) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. (...) Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia”.

Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

W przedmiotowej sprawie, poza ogólnym sformułowaniem przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę w oświadczeniu, powodowi nie zostały przedstawione żadne okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę.

Powyższe okoliczności świadczą o tym, że podstawą rozwiązania umowy o pracę z powodem mogły być inne przyczyny (nie tylko sama likwidacja stanowiska pracy), których pracodawca nie wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w celu uniknięcia możliwości ich kontroli.

Przedstawione powyżej okoliczności świadczą o naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę oraz naruszeniu zasady doboru pracownika do zwolnienia.

Powód z dwóch alternatywnych roszczeń wybrał odszkodowanie. Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 18 marca 2015 roku (I PK 190/14, opubl.: LEX) Sąd Najwyższy wskazał, że „ustawodawca w treści art. 47<sup>1</sup> k.p. nie nadał jakiegoś szczególnego, wyjątkowego charakteru możliwości określenia przez sąd kwoty świadczenia na poziomie wyższym od odpowiadającego wynagrodzeniu za przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia umowy o pracę. Fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania, ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia jednak przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie sąd powinien zasądzić odszkodowanie w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia)

i wysokość wynagrodzenia za pracę. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest bowiem szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę”.

Powołany przepis określając dolną i górną granicę wysokości odszkodowania, nie precyzuje żadnych kryteriów kształtowania przez sąd pracy kwoty świadczenia ponad wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

W doktrynie postuluje się uwzględnianie w tym zakresie wszystkich okoliczności sprawy, mając na uwadze funkcje przedmiotowego odszkodowania. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę powodowi wynosił 1 miesiąc.

W przedmiotowej sprawie powód domagając się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za maksymalny okres trzech miesięcy, nie wskazał na żadne okoliczności uzasadniające jego żądanie w takim zakresie. Przede wszystkim nie udokumentował głównej przesłanki orzekania o rozmiarach odszkodowania, związanej z kompensacyjną funkcją tego świadczenia, tj. wielkości szkody majątkowej, doznanej na skutek wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę.

Powód nie pozostawał w długotrwałym zatrudnieniu u pozwanego pracodawcy (1 rok 5 miesięcy), a okoliczności związane z wypowiedzeniem umowy o pracę nie były na tyle szczególne, by uzasadniały zasądzenie odszkodowania wykraczającego poza wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Wskazać również trzeba, że także w toku procesu pozwany pracodawca dążył do ugodowego zakończenia sporu.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup> kp zasądził na rzecz powoda kwotę 2.987,00 zł, odpowiadającą wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu od oddalonej części powództwa, mając na uwadze w szczególności okoliczność, że powód co do zasady wygrał proces, bowiem wykazał, że wypowiedzenie umowy o pracę naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U.2014.1025 j.t. ze zm.) w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 150,00 złotych tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności.