

Sygn. akt VI P 75/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Danuta Zarzycka, Hanna Gozdek

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością we W.

o odszkodowanie,

I. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz powoda M. G. kwotę 7.800 zł (siedem tysięcy osiemset złotych) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. zasądza od powoda M. G. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 390 zł (słownie: trzysta dziewięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy,

Sygn. akt VI P 75/16

UZASADNIENIE

Powód M. G. złożył pozew skierowany przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W., w którym wniósł o odszkodowanie w wysokości 15 600,00 zł brutto, tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia mu umowy o pracę zawartej na czas określony. W uzasadnieniu wskazał, iż zawarcie z nim umowy o pracę na okres pięciu lat w istocie stanowiło obejście przepisów aby nie zatrudniać go na czas nieokreślony, a wypowiedzenie złożono tak, aby zdążyć przed zmianą przepisów zrównująca okresy wypowiedzenia przy umowach na czas określony z umowami na czas nieokreślony.

pozew k. 3-4

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W. wniosła o oddalenia powództwa w całości, wskazując, iż Sąd Najwyższy dopuszcza zawieranie umów na czas określony 5 lat na stanowiskach kierowniczych.

Ponadto wniosła o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa prawnego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

odpowiedź na pozew k. 32-34

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. G. był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony (okres 5 lat), od 1 kwietnia 2013r. do 31 marca 2018r., na stanowisku zastępcy dyrektora oddziału za wynagrodzeniem 4900 brutto plus dodatki. Miejszem wykonywania pracy był rejon działania oddziału w G..

Umowa przewidywała możliwość rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Powód został zapoznany z informacją o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, którą podpisał. Zgodnie z nią, z treści pkt. 1, powoda obowiązywała 8-godzinna norma dobową i tygodniową 40-godzinna norma tygodniowa czasu pracy. Nadto, został zapoznany z treścią obowiązujących regulaminów (pracy, wynagrodzenia) i instrukcji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz dokumentacji (na danym stanowisku pracy).

Powód przeszedł wymagane prawem szkolenia z zakresu BHP.

Strony w okresie zatrudnienia powoda, zawierały porozumienia zmieniające: w dniu 1 sierpnia 2013r. powierzono powodowi stanowisko pełniące obowiązki Dyrektora Oddziału za wynagrodzeniem 6400 zł brutto, a następnie od 1 lutego 2014r. powierzono powodowi stanowisko Dyrektora Oddziału za wynagrodzeniem 7.800 zł brutto.

Bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor regionalny – p. W. K..

Podczas rekrutacji powoda na stanowisko zastępcy oddziału nie było mowy między nim a przedstawicielami spółki, o okresie trwania umowy. O przyjętym okresie 5 lat, powód dowiedział się w momencie otrzymania umowy do podpisu, powiedziano mu, iż jest to standardowa umowa. Powód zdecydował się na zatrudnienie, bowiem miał małe dziecko, w poprzedniej pracy dużo wyjeżdżał, zaś tu pracował na miejscu.

Powodowi nie wyznaczono zadań w perspektywie 5 letniej, firma funkcjonowała w oparciu o budżetowanie roczne, zgodne z rokiem kalendarzowym, w pozwanej spółce nie funkcjonowały plany działania rozłożone na 5 lat.

Później w toku zatrudnienia powoda, także przy awansach nie było mowy o zatrudnieniu na czas nieokreślony.

Gdy dotychczasowy dyrektor oddziału awansował na dyrektora regionalnego, pytał się, czy jest możliwość zmiany umowy na stałą, W. K. mówił, iż to zostanie zmienione, ale sugerował, iż wszystko leży w rękach prezesa spółki.

dowód: umowa o pracę na czas określony k. 3 cz. B akt osobowych powoda, informacja dla pracownika k. 4 cz. B akt osobowych powoda, karta szkolenia wstępnego BHP k. 8, oświadczenie cz. B akt osobowych powoda, zaświadczenie BHP k. 14 cz. B akt osobowych powoda, zeznania powoda k. 90 (00:13:12-00:13:39– k. 92 CD)w zw. z k. 51-52 (00:03:19 -00:19:29), porozumienie zmieniające z dn. 01.08.13r. k. 11 cz. B akt osobowych powoda, kopia porozumienia zmieniającego z dn. 03.02.14r. k. 7.

Do zakresu obowiązków ogólnych i szczegółowych powoda m.in. należało przestrzeganie zasad organizacyjnych i porządkowych obowiązujących w spółce, prawidłowe wykonanie oraz usprawnianie metod pracy na zajmowanym stanowisku, pełnienie obowiązków dyrektora oddziału w przypadku jego nieobecności, zapewnienie uprzejmej obsługi

klientów, przygotowywanie ofert handlowych, monitorowanie reklamacji składanych przez klientów, sprawowanie nadzoru nad dokumentacją dotyczącą klientów, przekazywanie klientom informacji o aktualnej ofercie firmy.

Powód jako pracownik był uprawniony m.in. do działania w imieniu i na rzecz pozwanej w zakresie wynikającym z udzielonych pełnomocnictw i uprawnień, miał prawo do warunków pracy zgodnych z przepisami kodeksu pracy, wymaganiami przepisów BHP i zasadami ergonomii, go zgłoszenia bezpośredniemu przełożonemu wszelkich uwag i wniosków dotyczących wprowadzenia ewentualnych zmian w sposobie wykonywania pracy, do zgłoszenia potrzeb inwestycyjnych.

Powód na stanowisku pracy zastępcy dyrektora oddziału był m.in. odpowiedzialny za towar (materialnie) przechowywany w oddziale, zgodnie z zapisami odrębnego dokumentu, materialnie za powierzony sprzęt i wyposażenie, za rzetelne i terminowe wykonywanie zadań wynikających z zakresu obowiązków oraz doraźnych poleceń służbowych przełożonego. Nadto, powód odpowiadał służbowo i materialnie za naruszenie obowiązków zachowania tajemnicy służbowej i handlowej oraz za narażenie firmy na starty wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania powierzonych obowiązków.

dowód: zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności z dn. 02.04.13r. k. 5 cz. B akt osobowych powoda, zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności z dn. 13.08.2013r. k. 12 cz. B akt osobowych powoda.

W zakładzie pracy pozwanej, m.in. w roku 2016r. (styczeń, luty) - strona pozwana zatrudniała na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony łącznie 157 pracowników, na podstawie umów o pracę na czas określony 272 pracowników – łącznie 429 pracowników. Część zastępców dyrektorów była zatrudniana na czas określony, część na czas nieokreślony. Umowy o pracę dyrektorów oddziału i ich zastępców były zawierane na okresy od od dwóch lat do 33lat.

dowód: poświadczony za zgodność zestawienie osób zatrudnionych k. 79

W dniu 2 lutego 2016r. prezes pozwanej wraz dyrektorem pozwanej wręczyli osobiście powodowi, w miejscu wykonywania jego pracy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartą 1 kwietnia 2013r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 20 lutego 2016r..

Jednocześnie pouczone powoda o terminie 7dniowym od daty doręczenia niniejszego wypowiedzenia o przysługującym prawie odwołania do Sądu – sądu Pracy we W..

Za podstawę prawną wypowiedzenia pozwana powołała się na art. 30 § 1 pkt. 2 i art. 33 kodeksu pracy. Nie podano ustnie ani pisemnie przyczyn wypowiedzenia. Powód musiał opuścić stanowisko pracy w tym samym dniu, nie mógł się pożegnać z pracownikami ani klientami, przez co poczuł się źle potraktowany.

dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 1 cz. C akt osobowych powoda, świadectwo pracy k. 2 cz. C. akt osobowych powoda, zeznania powoda k. 90 (00:13:12-00:13:39– k. 92 CD)w zw. z k. 51-52 (00:03:19-00:19:29),,

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7 800,00 zł.

dowód: zaświadczenie – k. 40

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. G. zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, natomiast co do wysokości jedynie w części.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych w toku postępowania przez strony postępowania, w tym także akt osobowych powoda, które w toku postępowania nie były kwestionowane przez żadną ze stron, których treść ocenił na mocy art. 245 k.p.c. Sąd nie znalazł podstaw do zdyskwalifikowania ich wiarygodności.

Zeznania powoda w zasadniczej części stanowiły podstawy ustaleń faktycznych w sprawie co do zasadniczej kwestii sporu albowiem były spójne, jak również znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Powód wskazał, że pojawił się z zewnątrz i gdy już doszło do negocjowania umowy pomiędzy nim, a pozwaną nie było mowy o okresie zatrudnienia. Dopiero zaś, gdy wygrał rekrutację na stanowisko zastępcy dyrektora oddziału powiedziano mu, że w u pozwanej panują takie standardy – tj. zawieranie umowy na czas określony na 5 lat. Powodowi zależało na tej pracy i chciał podjąć pracę, wcześniej też pracował, co więcej świadomie zrezygnował z poprzedniego miejsca pracy, na rzecz zatrudnienia u pozwanej. Mimo otrzymania po kilku miesiącach awansu, nie zawarto z powodem umowy na czas nieokreślony – nie było o tym mowy. Powód wskazał, że był bardzo zaangażowany w tą pracę, bardzo mu się podobała, a mając kilkuletnią córkę bardzo mu zależało na pracy „na miejscu”. Powód nadto, spodziewał się podwyżki w okresie grudnia 2015r., tj. po zamknięciu budżetu. Ku jego zaskoczeniu, wręczono mu osobiście wypowiedzenie za pośrednictwem samego prezesa i dyrektora regionalnego pozwanej. Nie podano mu żadnej przyczyny wypowiedzenia, bądź to ustnej, bądź pisemnej. Po czym zostało mu oświadczone, że jest zwolniony, zwołano załogę i powiedziano także, że „od dzisiaj tu nie pracuje”. Powód nie zdążył pożegnać się z klientami, ani z załogą, ani nie był na to przygotowany. Podkreślił, że przy zawieraniu przedmiotowej umowy na czas określony, nie został zobowiązany do wykonania żadnego planu określonego na 5 lat. Otrzymał wprost gotową umowę i nie był w stanie jej negocjować w zakresie warunków i terminowości zatrudnienia.

W ocenie powoda, tak długi okres zatrudnienia na czas określony (5 lat) nie był związany z żadną czynnością do wykonania w tymże okresie. Powód podkreślił, że było to dla niego co najmniej dziwne, jednak nie mając doświadczenia na stanowisku zastępcy dyrektora i z uwagi na osobistą chęć i zaangażowanie w wykonywaniu pracy, przyjął przedmiotową „ofertę”.

Strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie składała żadnych wniosków dowodowych poza dowodem z dokumentów, mimo zobowiązania do tego na pierwszej rozprawie.

W ocenie sądu wnioski dowodowe zgłoszone w piśmie z dnia 27 lipca 2016r. o dopuszczenie dowodu z uzasadnienia sądu cywilnego i protokołów zeznań świadków w tej sprawie jednak w ocenie sądu nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia, bowiem dotyczyły okoliczności istnienia uzasadnienia dla rozwiązania umowy o pracę z powodem, tymczasem istotą niniejszej sprawy była nie zasadność wypowiedzenia, ale naruszenie przepisów formalnych przy wypowiedzaniu.

Powód bowiem w pozwie podnosił, iż zawarcie z nim umowy o pracę na czas określony nastąpiło w celu obejścia przepisów prawa o uprawnieniach pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony i że jego stosunek pracy powinien podlegać reżimowi jak umowa na czas nieokreślony.

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że powód M. G. był zatrudniony u strony pozwanej na czas określony od 27 marca 2013r. do 31 marca 2018r., to jest 5 lat.

Wybór rodzaju umowy – czy na czas określony, czy nieokreślony, pociągał za sobą konsekwencje. w postaci różnych uprawnień pracowniczych w zakresie rozwiązania stosunku pracy.

W brzmieniu obowiązującym w dacie zawierania umowy o pracę, z powodem, art. 33 k.p. stanowił, iż **przy** zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Przepis ten wprowadzał zasadę jednolitego, stałego okresu wypowiedzenia (dwutygodniowego) w każdym czasie, w razie zawarcia w umowie o pracę klauzuli o wypowiedzeniu, tymczasem zgodnie z art. 36 k.p., wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powodowało, iż okres wypowiedzenia wynosił od 2 tygodni, przy zatrudnieniu poniżej 6 miesięcy, przez okres miesięczny przy stażu od 6 miesięcy do 3 lat i trzymiesięczny przy zatrudnieniu powyżej trzech lat.

Dodatkowo, art. 30 § 4 k.p. stanowi, iż tylko w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Innymi słowy rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony nie wymaga podania uzasadnienia.

Powyższe powoduje, iż stosowanie przez pracodawców umowy na czas określony jest rozciągnięte ponad miarę wynikająca ze społeczno – gospodarczego przeznaczenia prawa, jest nadużywane, bowiem jest to dla pracodawcy bardziej korzystne i finansowo (krótszy okres wypowiedzenia) jak i organizacyjnie (większa elastyczność w ruchu kadr).

Tymczasem powstało szereg wątpliwości na temat tego, czy takie rozróżnienie uprawnień pracowniczych w zależności od rodzaju umowy jest zgodne z obowiązującym prawem europejskim.

Doprowadziło to do wydania wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 marca 2014r., C-38/13, zgodnie z którym odmienne pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia.

W efekcie wyroku zmieniono treść przepisów art. 33 i 36, wprowadzając, od dnia 22 lutego 2016r., jednakowe okresy wypowiedzenia dla obu rodzajów umów w zależności od stażu pracownika.

Tego kontekstu nie można pomijać, przy ocenie postępowania pracodawcy, który zawiera z pracownikami umowy o pracę na czas określony.

Sąd orzekający w pełni zgadza się z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, iż w celu zapewnienia efektywności prawa europejskiego polski sąd pracy ma obowiązek przeprowadzenia oceny zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współzycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji (Wyrok SN z dnia 27 maja 2014r., II PK 225/13 OSNP 2015/11/146). Należy wskazać, że o ocenie, iż pracodawca przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy o konsekwencjach prawnych zatrudnienia na czas nieokreślony, albo naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę lub postąpił wbrew zasadom współzycia społecznego, decydują okoliczności konkretnego przypadku. Taka ocena pozostaje w zakresie swobody sędziowskiej.

Zdaniem Sądu, sporna umowa terminowa została zawarta w celu obejścia przepisów prawa pracy o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony. Pozwana spółka jako pracodawca nadużyła swojej przewagi ekonomicznej przez stosowanie praktyk polegających na zawieraniu umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie bezterminowego stosunku pracy.

Podzielić należy pogląd wyrażony w cytowanym wyżej orzeczeniu SN, iż brak normy prawnej, która by przewidywała, która by przewidywała maksymalny czas trwania umowy o pracę na czas określony, wcale nie oznacza, że ustalenie długości trwania terminowej umowy o pracę zostało pozostawione całkowitej dowolności stron stosunku pracy. Zatem obligatoryjnie, umowa o pracę na czas określony musi odpowiadać jej społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu oraz zasadom współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Nadto, pomimo braku wskazania w ustawie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, ich dopuszczalność nie może sprzeciwiać się właściwości zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony jako czynności pozostających w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz z zasadami współzycia społecznego.

Należy tu zwrócić uwagę na konstrukcję nieważności umowy o pracę zawartej na czas określony z uwagi na obejście przepisów ustawy (art. 58 § 1 KC), która jest znana orzecznictwu i opiera się na założeniu, zgodnie z którym w negatywnym świetle stawiane jest już samo zawarcie długoterminowej (kilkuletniej) umowy o pracę na czas określony

z klauzulą dopuszczającą jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W tym przypadku ocena nie dotyczy więc jednostronnej czynności pracodawcy polegającej na złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony (przez co pracodawca nadużywa swego prawa podmiotowego - art. 8 KP), lecz nawiązania pomiędzy pracownikiem i pracodawcą długoletniego umownego stosunku pracy na czas określony z możliwością jego wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (bez podania przyczyny). Dlatego już samo zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony, z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bywa w orzecznictwie na podstawie art. 58 § 1 i 2 KC w związku z art. 300 KP (w zależności od okoliczności rozpoznanego przypadku) kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy lub naruszenie ich społeczno- gospodarczego przeznaczenia albo jako naruszenie zasad współzycia społecznego (stosowanie tych przepisów w żadnym wypadku nie może być oceniane jako "korzystanie z klauzuli generalnej przy ocenie stosunków pracy prowadzące do wykładni contra legem"). W szczególności może dotyczyć to przypadku, gdy nie istniały żadne uzasadnione (racjonalne) przesłanki zawarcia takiej umowy, poza dążeniem pracodawcy do "ułatwienia" sobie zwolnień pracowników z związku z przeprowadzanymi procesami restrukturyzacji jego działalności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207; PiZS 2006 nr 8, s. 32, z glosą M. Myszkii). Zawieranie długotrwałej umowy o pracę na czas określony, z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia bez podania jego przyczyny, można postrzegać jako czynność zmierzającą do obejścia regulacji art. 25¹ § 1 i 2, art. 30 § 4 lub art. 38 § 1 KP. W związku z tym, choć nie jest możliwe wskazanie maksymalnej długości trwania umów o pracę zawieranych na czas określony, to należy mieć na względzie, że dopuszczalność takich umów nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań prawa pracy, wśród których prymat tradycyjnie przysługuje bezterminowym umowom o pracę. Zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony może zatem być uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy rangi ustawowej w sposób wyczerpujący określają okoliczności (przesłanki) zawierania wyłącznie takich umów (dotyczy to zwłaszcza różnego rodzaju pragmatyk służbowych), gdy taka potrzeba wynika z charakteru zadań oznaczonych w czasie (np. w okresie pełnienia funkcji kadencyjnych), bądź gdy strony stosunku pracy przy rozważeniu wszelkich okoliczności konkretnego przypadku jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia właśnie takiej umowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; OSP 2009 nr 7-8, poz. 76, z glosą A. Kosut i z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, z glosą K. Stępnickiej oraz uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58).

Pozwana w żaden sposób, w toku niniejszego postępowania, mimo dwukrotnego zobowiązania do złożenia wniosków dowodowych, nie przedstawiła żadnych racjonalnych przesłanek potwierdzających konieczność zawarcia z powodem – w miejsce umowy bezterminowej, na czas nieokreślony- właśnie spornej, terminowej (długoletniej!) umowy o pracę, którą można było rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem, mimo iż zarzut obejścia przepisów prawa zarzucił powód już w pozwie, a o tym, iż nie było żadnych okoliczności uzasadniających zawarcie akurat 5cioletniej umowy o pracę, mówił powód słuchany informacyjnie. Strona pozwana, zobowiązana do złożenia wniosków dowodowych, po pierwszej rozprawie (pomijając już zobowiązanie składania wniosków dowodowych i ustosunkowania się do twierdzeń powoda już przy doręczaniu pozwu) nie złożyła żadnych wniosków dowodowych na okoliczność istnienia społeczno-gospodarczego przeznaczenia zawarcia umowy właśnie pięcioletniej. Strona pozwana powołała się jedynie na fakt, iż działa w granicach prawa, bowiem ustawodawca przewiduje dopuszczalność zawarcia umowy na czas określony. Z tak przedstawionego stanowiska wynika, iż strona pozwana uważa, iż jest to wystarczające do uznania prawidłowości jej działania. Tak jednak nie jest, co dobitnie obrazuje argumentacja zaprezentowana w zacytowanym wyżej uzasadnieniu wyroku SN z 27 maja 2014r., II PK 225/13.

Jak wynika z zeznań powoda, którym strona nie przeciwstawiła żadnych wniosków dowodowych, ani którym w żaden sposób nie zaprzeczyła, nie odnosząc się do kwestii istnienia konkretnych powodów zawarcia akurat umowy pięcioletniej powoda, zatrudnienie powoda nie miało jakiegokolwiek związku z okresem pięcioletnim. Pozwana spółka nie funkcjonowała w okresach pięcioletnich planów, powodowi nie nałożono zadań rozpisanych do wykonania (ukończenia) w okresie pięcioletnim (np. wdrożenia jakiegoś długotrwałego procesu, co mogłoby trwać określoną ilość czasu), jak wynika z zeznań powoda, budżetowanie było oparte o lata kalendarzowe. Przy rozmowie z powodem

nie wyjaśniono mu dlaczego jest to umowa 5cioletnia, nie podlegało to negocjacji. Wskazano mu tylko iż jest to standardowa umowa (co jak wskazuje zestawienie k. 79 nie polegało na prawdzie).

Materiał dowodowy nie daje zatem żadnego uzasadnienia, zawarcia umowy o pracę z powodem na akurat 5 lat. Jak wskazano wyżej zasadą jest prymat umowy o pracę na czas nieokreślony, a odstępstwo od tej zasady, winno być uzasadnione jakim logicznym, obiektywnym, rozsądnym i zgodnym z prawem kryterium. W niniejszej sprawie tego nie ma. Nie jest bowiem takim uzasadnieniem chęć pracodawcy do łatwego i taniego sposobu rozwiązywania stosunku pracy z pracownikiem, bez konieczności uzasadniania mu swojej decyzji i bez ryzyka, iż decyzja ta w sporze sądowym zostanie uznana za niewystarczająco uzasadniona i bez konsekwencji wynikających z zasądzenia roszczeń pracownika w takim przypadku.

Powyższe zatem uzasadnia przyjęcie, że pozwana swoim zachowaniem nadużyła jako pracodawca swojej przewagi ekonomicznej nad powodem, stosując wobec niego praktykę („standard”) zawierania terminowych umów o pracę, zamiast umów na czas nieokreślony. Nie budzi wątpliwości Sądu, że stosowanie tego rodzaju praktyki – standardu (...) Sp. z o. o. umożliwiało obchodzenie przepisów w zakresie ochrony bezterminowego stosunku pracy.

Znamienne, iż jakkolwiek zawarcie umowy o pracę na czas określony – z założenia – powinno sprzyjać stabilności zatrudnienia, to jednak z uwagi na dopuszczalność stosowania przy tych umowach klauzul przewidzianych w art. 33 k.p. w praktyce występuje sytuacja zgoła odmienna, prowadząca do tego, że pracownik zatrudniony na czas określony musi liczyć się z ewentualnością rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę w każdej chwili (z zachowaniem „tylko” dwutygodniowego okresu wypowiedzenia) i to w dodatku bez podania jakiegokolwiek przyczyny. W ten sposób umowy o pracę na czas określony powszechnie są wykorzystywane jako jedna z „najbardziej elastycznych form zatrudnienia pracowniczego”, pozwalająca pracodawcy na stosunkowo swobodne i szybkie dopasowanie stanu osobowego do aktualnych potrzeb ekonomicznych.

Warto podkreślić, iż na taki tylko cel zawarcia umowy na czas określony stosowany przez pozwanego pracodawcę, wskazuje zestawienie z k. 79 – wyraźnie z niego wynika, iż ustawodawca stosuje bardzo długie, bo sięgające do 2020r. lub 2040r. umowy o pracę na czas określony co ewidentnie wskazuje na cel obejścia przepisów, bowiem wskazywanie tak długich okresów zatrudnienia całkowicie wypacza sens umowy na czas określony. Wskazuje to na niezgodne z prawem praktyki występujące u pozwanego.

Pozwana w toku niniejszego postępowania powoływała się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2012r., I PK 79/12, w którym stwierdził, że okres pięciu lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa. Stanowi on standardowy czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrą menadżerską, i wskazała, że nie podjęła żadnych działań zmierzających do obejścia prawa, ponieważ taką możliwość gwarantowały jej przepisy kodeksu pracy.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę nie podziela tego poglądu, bowiem jak warto zauważyć, uzasadnienie tego wyroku nie przedstawia zasadniczo żadnej argumentacji wyjaśniającej przyjęcie takiego poglądu, w przeciwieństwie do zacytowanego wyżej wyroku z 27 maja 2014r. II PK 225/13 i jego obszernej, logicznej i przekonującej argumentacji. Orzeczenie I PK 79/12 stawia tylko tezy o braku nadużycia prawa, ale ich w ogóle nie uzasadnia, nie odnosi się także w ogóle do kwestii zakazu dyskryminacji i zasady równego traktowania, tak szeroko omówionej w uzasadnieniu orzeczenia

Podkreślenia wymaga, iż wyrok SN wiąże jedynie sądy orzekające w danej sprawie. W ocenie sądu bardziej przekonująca jest argumentacja zawarta w orzeczeniu z dnia 27 maja 2014r. (II PK 225/13) i ta argumentację podziela sąd przy rozstrzyganiu tej sprawy.

Tym bardziej iż analogiczne poglądy, jak w orzeczeniu II PK 225/13, były wyrażane w innych orzeczeniach SN (np.: wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 27 września 2012r., IV Pa 64/12, KSAG 2014/1/215-225: „ukształtowanie stosunku pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawca w oparciu o umowę o pracę za czas określony – wieloletnim narusza słuszne prawo pracownika do ochrony trwałości stosunku pracy i jest niedopuszczalne, jeśli nie wynika to z

charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie lub z przepisów prawa”; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, iż „pracodawca może zawrzeć umowę o pracę na czas określony bez uzasadniania przyczyn jej zawarcia, jeżeli nie prowadzi to do obejścia prawa lub sprzeczności umowy z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 w związku z art. 300 KP)”; a także postanowienie SN z dnia 10 grudnia 2012 r., I PK 183/12, iż „zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego”).

W tym miejscu stanowczego podkreślenia wymaga również zaakcentowanie kwestii zakazu dyskryminacji i zastosowania zasady równego traktowania.

Jak wskazał SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 maja 2014r, II PK 225/13, istotne jest przy tym również to, by ocena w zakresie dopuszczalności zawierania wieloletnich umów o pracę na czas określony (w kontekście art. 58 § 1 i 2 KC w związku z art. 300 KP) uwzględniała aspekt zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jeżeli bowiem pracownik bez usprawiedliwionych przyczyn nie uzyskuje należnego poczucia pewności zatrudnienia i jego względnej stabilizacji chronionej przepisami zakazującymi pracodawcy dokonywania bezzasadnego wypowiedzania umów i nakazującymi przeprowadzenie określonych procedur związanych z wypowiedzeniem, to może dojść do złamania przez pracodawcę zakazu dyskryminacji (art. 11³ oraz art. 18^{3a} KP) polegającego na wadliwym ukształtowaniu warunków umowy o pracę przy nawiązaniu stosunku pracy oraz (przede wszystkim) w zakresie rozwiązania tego stosunku. Przykładowo chodzi o to, że pracownik wskutek zawarcia terminowej umowy o pracę z klauzulą wypowiedzenia zostaje pozbawiony prawa liczenia się z możliwością wypowiedzenia mu umowy przez pracodawcę tylko z przyczyn uzasadnionych w rozumieniu art. 45 § 1 KP.

Powinność badania stanów faktycznych, w których doszło do zawarcia długoletnich umów o pracę na czas określony z opcją ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w aspekcie ich zgodności z Kodeksowym nakazem równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na rodzaj umowy o pracę (art. 11² KP) i niedyskryminacji (art. 11³ KP), wynika dodatkowo z konieczności dokonywania oceny rozwiązań normatywnych przyjętych w polskim porządku prawnym z regulacjami prawa europejskiego (zapewnienia efektywności prawa wspólnotowego). Nabiera to szczególnego znaczenia po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) cytowanego już wyżej wyroku z dnia 13 marca 2014 r.

W świetle tego orzeczenia TSUE nie może być wątpliwości, że polskie sądy pracy nie tylko mogą, ale wręcz mają obowiązek (w zależności od konkretnych okoliczności), przeprowadzić ocenę zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno- gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współzycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji.

Jakkolwiek zawarcie umowy o pracę na czas określony - z założenia - powinno sprzyjać stabilności zatrudnienia (dawać pracownikowi gwarancję pracy przez czas ustalony z góry), to jednak z uwagi na dopuszczalność stosowania przy tych umowach klauzul przewidzianych w art. 33 KP w praktyce występuje sytuacja zgoła odmienna, prowadząca do tego, że pracownik zatrudniony na czas określony (niezależnie od stażu zatrudnienia) musi liczyć się z ewentualnością rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę w każdej chwili (z zachowaniem "tylko" dwutygodniowego okresu wypowiedzenia) i to w dodatku bez podania jakiegokolwiek przyczyny. W ten sposób, zauważył SN w cytowanym wyroku z 27 maja 2014r., umowy o pracę na czas określony powszechnie są wykorzystywane jako jedna z "najbardziej elastycznych form zatrudnienia pracowniczego", pozwalająca pracodawcy na stosunkowo swobodne i szybkie dopasowanie stanu osobowego do aktualnych potrzeb ekonomicznych. Paradoksalnie wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony jest łatwiejsze niż w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony, a nawet ułatwione w porównaniu z wypowiedzaniem terminowych umów cywilnoprawnych, których wcześniejsze zakończenie jest możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach. Skoro zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest cechą relewantną, uzasadniającą równe traktowanie pracowników, to w związku z tym warunki pracy (i odpowiadające im warunki ustania zatrudnienia) pracowników zatrudnionych na czas określony powinny być co do zasady ukształtowane w

sposób nie gorszy (nie mniej korzystny) niż pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony,. Z tej przyczyny pracownik, któremu pracodawca wypowiedział terminową umowę o pracę na podstawie art. 33 KP ma prawo negować prawidłowość (zasadność) zawarcia takiej umowy w kontekście nierównego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony względem osób zatrudnionych na czas nieokreślony.

Zatem zauważyć należy, że jeżeli bowiem pracownik bez usprawiedliwionych przyczyn nie uzyskuje należnego poczucia pewności zatrudnienia i jego względnej stabilizacji chronionej przepisami zakazującymi pracodawcy dokonywania bezzasadnego wypowiedzania umów i nakazującymi przeprowadzenie określonych procedur związanych z wypowiedzeniem, to może dojść do zakazu dyskryminacji (art. 11³ oraz art. 18^{3a} k.p.) polegającego na wadliwym ukształtowaniu warunków umowy o pracę przy nawiązaniu stosunku pracy oraz przede wszystkim w zakresie rozwiązania tego stosunku. Przykładowo właśnie chodzi o to, że pracownik wskutek zawarcia terminowej umowy o pracę z klauzulą wypowiedzenia, zostaje pozbawiony prawa liczenia się z możliwością wypowiedzenia mu umowy przez pracodawcę tylko z przyczyn uzasadnionych w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.. Powinność badania stanów faktycznych, w których doszło do zawarcia długoletnich umów o pracę na czas określony z opcją ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w aspekcie ich zgodności z kodeksowym nakazem równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na rodzaj umowy o pracę i niedyskryminacji, wynika dodatkowo z konieczności dokonywania oceny rozwiązań normatywnych przyjętych w polskim porządku prawnym z regulacjami prawa europejskiego. Nie budzi zatem wątpliwości, że polskie sądy pracy nie tylko mogą, ale wręcz mają obowiązek, przeprowadzić ocenę zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji.

W tym aspekcie podkreślić należy, iż jak wynika z zestawienia z k. 79, pozwana spółka zatrudniała na stanowiskach dyrektorów oddziału, jak i ich zastępców osoby zarówno na czas określony, jak i nieokreślony. Nie wskazano żadnych obiektywnych przyczyn, by powoda, dyrektora oddziału zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, traktować inaczej niż dyrektora zatrudnionego na czas nieokreślony.

W okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy nie istniały jakiegokolwiek uzasadnione, racjonalne przesłanki, aby powód był zatrudniony w pozwanej spółce w ramach długotrwałej (5-letniej!) umowy o pracę na czas określony, w odniesieniu do której obowiązywał krótki, bo dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Swoisty „standard” pozwanej pozwalał na dążenie do powiązania długości okresów zatrudnienia, przy jednoczesnym krótkim terminie wypowiedzenia. Jedynym powodem zawarcia takiej umowy, jaki się nasuwa w niniejszej sprawie, jest wola pracodawcy zapewnienia sobie łatwego i szybkiego sposobu rozwiązywania stosunku pracy, a zatem naruszenie trwałości stosunku pracy powoda.

W ocenie Sądu zawarcie z powodem długoterminowej umowy o pracę leżało wyłącznie w interesie pozwanego pracodawcy i korespondowało z zasadniczym zamiarem ewentualnego rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy. Zawarcie w tej umowie klauzuli przewidującej możliwość rozwiązania umowy wieloletniej za dwutygodniowym wypowiedzeniem gwarantowało pracodawcy ewentualność rozwiązania umowy o pracę praktycznie w każdej chwili i to bez wskazania przyczyny wypowiedzenia. W ustalonym w sprawie stanie faktycznym pozwany pracodawca faktycznie skorzystał z możliwości rozwiązania terminowej umowy o pracę przed upływem terminu, na jaki została zawarta potwierdzając realizację zamiaru ujawnionego przy zawieraniu umowy wieloletniej bez gwarancji stabilizacji zatrudnienia. Oznacza to, że decyzja o zawieraniu umów terminowych nie wynikała z właściwości relacji pomiędzy stronami stosunku pracy, które wymagały zatrudnienia na czas określony, a z chęci uzyskania narzędzia dla szybkiego rozwiązywania stosunku pracy.

W świetle powyższych zeznań uprawniony jest wniosek, że zawieranie z pracownikami długoterminowych umów o pracę przez pozwanego pracodawcę jest częścią polityki kadrowej. Pięcioletnia umowa z powodem w tę politykę się wpisywała. Z punktu widzenia pozwanego długoterminowa umowa o pracę z klauzulą możliwości jej wypowiedzenia w każdym czasie, bez podawania przyczyny stanowiła niezwykle wygodne narzędzie pozwalające na całkowicie dowolną regulację zatrudnienia. Powód obok ewidentnego braku jakichkolwiek korzyści z tytułu zawarcia długoterminowej

umowy o pracę, wobec braku oferty kontynuacji zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony ponosiła faktyczne ryzyko utraty pracy w sytuacji odmowy podpisania umowy na czas określony.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd uznał, że przedmiotowa umowa o pracę powoda została zawarta z obejściem uregulowania z art. 25 k.p. i z tej przyczyny jest nieważna. Zatem, w miejsce nieważnych postanowień odnoszących się do terminowego charakteru zatrudnienia powoda, Sąd obowiązany jest zastosować odpowiednie uregulowania prawa pracy o zatrudnieniu na czas nieokreślony, tj. art. 18 § 2 k.p. (tak SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 maja 2014r. II PK 225/13 i Sąd Okręgowy w Toruniu z dnia 27 września 2012r. IV Pa 64/12, oraz wyrok SN z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 października 2007 roku, w sprawie II PK 49/2007, OSNP 2008/21-22 poz. 317).

Zgodnie z art.30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony winna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, a w ustalonym stanie faktycznym pracodawca nie wskazał przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, co stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów. W razie ustalenia zgodnie z art. 45 §1 kp, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Żądanie powoda w zakresie wysokości należnego odszkodowania w wysokości dwukrotności swojego ostatniego wynagrodzenia brutto, tj. 10 500,00zł, nie zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Wysokość odszkodowania, o zasądzenie którego wniósł powód (k. 3), reguluje art. 47¹ k.p., w myśl, którego odszkodowania, o którym mowa w art. 45 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powód miał staż pracy uprawniający do 1 miesięcznego okres wypowiedzenia.

Zasadą jest, iż razie stwierdzenia niezgodności z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Odszkodowanie w wysokości wyższej może sąd przyznać, jeśli stwierdzi istnienie szczególnych okoliczności, które to uzasadniają.

Przepis art. 47¹ k.p. nie określa kryteriów, od których zależy sądowe ustalenie wysokości odszkodowania (jeżeli sąd zdecyduje się przyznać odszkodowanie za czas dłuższy niż okres wypowiedzenia). W takim przypadku należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, w tym zwłaszcza rodzaj naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę, staż pracownika, wysokość jego wynagrodzenia czy nawet sytuację osobistą i rodzinną pracownika.

Należy też zwrócić uwagę na słuszny pogląd wyrażony w tezie 5 komentarza do art. 47⁽¹⁾kp (Komentarz K. Jaśkowskiego., E. Maniewskiej LEX/el 2011), iż przy ustaleniu wysokości odszkodowania, brać trzeba pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, takie jak podleganie stosunku pracy pracownika szczególnej ochronie, jego możliwości znalezienia nowej pracy, jak również stopień winy pracodawcy, skoro odpowiedzialność odszkodowawcza ma nie tylko wyrównać poniesioną szkodę, ale jest również sankcją wobec wyrządzającego ją podmiotu.

Biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności wskazane powyżej stwierdzić należy, iż nie ma przesłanek pozwalających na zastosowanie górnej granicy odszkodowania. Powód jest osobą wykształconą, o dużym doświadczeniu zawodowym, rokiem. W ocenie sądu przyznane odszkodowanie w sposób wystarczający stanowi sankcję dla pracodawcy, spełniając funkcję represyjną i wychowawczą. Podkreślić należy, iż rozstrzygnięcie sprawy wynika z bardzo skomplikowanych zagadnień prawnych, a interpretacje cytowanych przepisów ulegały zmianie w toku ostatnich lat, w szczególności po orzeczeniu TSUE.

Wobec powyższego sąd uznał, iż powodowi należy zasądzić odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, tak jak jednomiesięczny okres wypowiedzenia przysługujący powodowi w chwili zwolnienia.

Wobec stwierdzenia naruszenia przepisów forlamnych dotyczących sposób wypowiedzania umowy (brak uzasadnienia przyczyny) co samo w sobie uzasadniało zasądzenie odszkodowania dla pracownika, zbędne stało się ustalenie kwestii zasadności wypowiedzenia.

Na marginesie należy jednak zauważyć, iż budzi wątpliwość związek wypowiedzenia z postępowaniem w sprawie cywilnej, na którą powołuje się strona pozwana – pozwana twierdzi, iż z tego postępowania dowiedziała się o nieprawidłowym postępowaniu powoda z tym że zastanawia fakt, iż zeznania, z których jak twierdzi pozwana powyższe wynika, miały miejsce w lipcu 2015r. ,a przez całą drugą połowę 2015r nikt z powodem nie rozwiązuje stosunku pracy, z drugiej strony nie można stwierdzić, iż strona pozwana czekała na ostateczne konkluzje tego postępowania, bowiem wyrok, w którego uzasadnieniu sąd nie dał wiary zeznaniom M. G., zapadł wiele miesięcy po wypowiedzeniu.

Z drugiej strony warto zauważyć wskazana przez powoda korelację czasową z innym faktem – wejściem w życie z dniem 22 lutego 2016r. przepisów zrównujących okresy wypowiedzeń dla pracowników obu rodzajów umów.

Wobec powyższych ustaleń sądu odnośnie niezgodności z prawem wypowiedzenia umowy powodowi, że wynagrodzenia powoda wynosiło 7 800,00 zł (k.40), Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres jednomiesięcznego wypowiedzenia, a zatem w wysokości 7 800,00 zł.

Wobec tego powództwo zostało w pozostałym zakresie oddalone.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono z urzędu w punkcie III wyroku na mocy art. 477² § 1 k.p.c. do kwoty 7 800,00 zł. Zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, mając na uwadze treść zaświadczenia o zarobkach powoda. (k. 40) .

Mając na uwadze treść art. 98 k.p.c. Sąd zasądził od powoda M. G. na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego proporcjonalnie w części, w której powództwo zostało oddalone tj. o odszkodowanie. Przyjąć bowiem należało, iż strona pozwana wygrała w 50 % biorąc pod uwagę kwotę zasądzoną w stosunku do pierwotnie żądanej.

Wysokość kosztów wynika z treści Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. poz. 1804 w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu), zgodnie z którym opłaty stanowiące podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego nie mogą być wyższe niż stawki minimalne, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt. 1) wynosiły 360 zł..

O kosztach sądowych Sąd orzekł w punkcie V wyroku na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), nakładając na pozwaną obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu, od której strona powodowa została zwolniona, w części obliczonej od wysokości zasądzonych roszczenia (5 % zgodnie z art. 13 ustawy)..

Z wszystkich powyższych motywów orzeczono jak w sentencji wyroku.