

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: I. P., W. C.

Protokolant: Katarzyna Bakalarczyk-Kielak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 09 czerwca 2016 roku we W.

sprawy z powództwa S. J.

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

o ustalenie umowy o pracę na czas nieokreślony, odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę, odprawę

I. oddała powództwo w całości;

II. odstępuje od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej;

III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód S. J. pozwem z dnia 21 października 2015 r., (data prezentaty biura podawczego k. 2) sprecyzowanym w piśmie procesowym z dnia 15 marca 2016 r. (k. 98) i skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B., domagał się:

1) ustalenia, że w okresie od 22 lipca 2007 r. do 31 października 2015 r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony,

2) zasądzenia na jego rzecz kwoty 9.029, 12 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który powinien wynosić 3 miesiące, a nie 2 tygodnie, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 31 października 2015r.;

3) zasądzenia kwoty 10.834, 95 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 31 października 2015r.;

4) zasądzenia kwoty 10.834, 95 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 31 października 2015r.;

- a ponadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przewidzianych.

Łącznie powód domagał się zapłaty sumy 30.699,02 zł.

W uzasadnieniu swoich roszczeń powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 22 stycznia 2007 r. do 31 stycznia 2016 r., początkowo na stanowisku pracownika

ds. jakości, następnie brygadzisty, a od 1 grudnia 2010 r. na stanowisku mistrza ds. jakości. Powód wyjaśnił, że od początku zatrudnienia do marca 2015 r. jego wynagrodzenie wzrosło, z kwoty 1200 zł do 3340 zł miesięcznie.

Powód zarzucił, że zawarcie umowy o pracę na czas określony 9 lat należy zakwalifikować jako obejście przepisów prawa, ich społeczno – gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współzycia społecznego.

Wskazał, że w dniu 15 października 2015 r. otrzymał oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Zdaniem powoda, rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło w ramach zwolnień trwających od końca 2014 r., bowiem w tym czasie z firmy odeszło 300 pracowników, w tym kilku inżynierów, mistrzów i liderów. Z tych względów powodowi należy się odprawa pieniężna, jako że wypowiedzenie mu umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W ocenie powoda, pracodawca nigdy nie miał zastrzeżeń odnośnie jego pracy, natomiast stosunek położonych do jego osoby zmienił się po tym, jak dowiedzieli się, że powód jest członkiem związku zawodowego (...).

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. w odpowiedzi na pozew (k.19-24) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa w wysokości 34 zł, według norm przepisanych.

Strona pozwana przyznała, że w dniu 11 stycznia 2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony, tj. od 22 stycznia 2007 r. do 31 stycznia 2016 r., oraz wyjaśniła, że w ramach wskazanej umowy strony przewidziały możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Kolejno przyznała, że w dniu 15 października 2015 r. wręczono powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, przy czym wypowiedzenie spełniało adekwatne wymagania formalne, o których mowa w przepisach prawa pracy.

Strona pozwana podała, iż prowadzi działalność gospodarczą w oparciu o postanowienia Umowy Inwestycyjnej z dnia 30 listopada 2005 r. zawartej pomiędzy Inwestorem, tj. (...) Co. Ltd. z siedzibą w K. oraz

(...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. oraz Stronami Polskimi, tj. Ministrem Gospodarki, Ministrem Transportu i Budownictwa, Agencją Rozwoju Przemysłu, Miastem W., Gminą K., Powiatem (...), Samorządem Województwa (...) oraz Polską Agencją Informacji i Inwestycji Zagranicznych. Wyjaśniła, iż celem zawarcia ww. umowy było otrzymanie przez inwestora szeroko rozumianego wsparcia od stron polskich przy (ówcześnie) planowanej budowie fabryki jednostek przeciwświetleniowych wyświetlaczy dla ekranów telewizyjnych oraz innych podzespołów do produkcji ekranów (...) w latach 2007 – 2011. Wskazała, że zgodnie z postanowieniami umowy inwestycyjnej jako pracodawca zobowiązała się w ramach realizowanego projektu (którego zakończenie zostało przewidziane na dzień 31 grudnia 2011 r.) do utworzenia i utrzymania nowych miejsc pracy, przy czym nowe miejsca pracy tworzone były przez stronę pozwaną i finansowane z otrzymywanej w tym celu Pomocy Publicznej.

Następnie wyjaśniła, że wykonując działalność gospodarczą określoną w ww. Zezwoleniu Agencji Rozwoju Przemysłu, na podstawie i w ramach Umowy Inwestycyjnej z dnia 23 stycznia 2006 r. otrzymywała środki na tworzenie i utrzymywanie już utworzonych nowych miejsc pracy. Wraz z końcem obowiązywania Umowy Inwestycyjnej, tj. z dniem 31 grudnia 2011 r. strona pozwana utraciła to wsparcie finansowe, natomiast obowiązek utrzymywania określonego stanu zatrudnienia pozostał. Podkreśliła, iż w związku z pogorszeniem się jej sytuacji finansowej zmniejszyło się również jej zobowiązanie w zakresie zatrudniania.

Strona pozwana podała, iż Uchwałą Rady Ministrów z 18 października 2005 r., Nr (...) został ustanowiony wieloletni program pod nazwą „Wsparcie finansowe inwestycji realizowanej przez (...) Sp. z o.o. w K. pod nazwą: Fabryka podzespołów do produkcji ekranów (...) Sp. z o.o. w latach 2007 - 2011”. Zgodnie z założeniami projektu, w wyniku realizacji inwestycji miały zostać „(...) poniesione koszty utworzenia i utrzymania (...) nowych miejsc pracy przez okres co najmniej 5 lat z czego 2-letnie koszty zatrudnienia nowych pracowników w wysokości 213.428.087 zł kwalifikują się do objęcia wsparciem. W uzasadnionych przypadkach dopuszczono możliwość obniżenia wartości

nakładów inwestycyjnych o nie więcej niż 15 % i liczby nowoutworzonych miejsc o nie więcej niż 10 % z równoczesnym proporcjonalnym obniżeniem wsparcia z budżetu państwa na realizację Programu.”

Zdaniem strony pozwanej, w świetle powyższych okoliczności nie można uznać, że zawarcie z powodem umowy o pracę na czas określony dziewięciu lat miało charakter dowolnego i zmierzało do obejścia przepisów prawa. Ponadto strona pozwana powołała się na dotychczasową linię orzeczniczą tutejszego Sądu, zgodnie z którą strona pozwana miała prawo do zawierania z pracownikami długoletnich umów o pracę na czas określony.

Odnosząc się do zarzutu powoda w zakresie braku przedstawienia podstaw wypowiedzenia mu umowy o pracę, strona pozwana wskazała, że skorzystała z przewidzianej w umowie o pracę możliwości rozwiązania umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia bez podania przyczyn. Jednocześnie zaprzeczyła, aby wpływ na podjęcie decyzji o zakończeniu stosunku pracy miała sytuacja pracodawcy. Podniosła, że zasadniczą przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była negatywna ocena jego pracy przez przełożonych w porównaniu z innymi pracownikami, jak również z poprzednimi latami zatrudnienia powoda.

Strona pozwana wyjaśniła, że w odniesieniu do pracy powoda wielokrotnie zgłaszane były skargi przełożonych i współpracowników m.in. na trudności we współpracy z powodem, zaniedbywanie przez niego obowiązków pracowniczych, nieznajomość podstawowych zagadnień oraz zaniedbywanie przez niego obowiązków pracowniczych. Podała, że próby rozmowy z powodem i zdyscyplinowania jego osoby nie przyniosły efektu, a na krótko przed wypowiedzeniem umowy o pracę ponownie się potwierdziły.

Podniosła, że stanowisko powoda nie zostało zlikwidowane, bowiem istniała konieczność zatrudnienia na niej innej osoby.

Strona pozwana wskazała, że w związku z faktem, iż wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy były przyczyny leżące po stronie powoda, a to nieprawidłowe świadczenie przez niego pracy, nie zachodzą podstawy do żądania odprawy. Zaprzeczyła przy tym, aby w zakładzie pracy miały miejsca zwolnienia grupowe.

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 17 marca 2016 r. (k.120) Sąd zwolnił powoda od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, jako że powód rozszerzył powództwo pismem z dnia 15.03.2016r. (k.98), kiedy to odpis pozwu został już doręczony stronie pozwanej i pozew nie mógł już podlegać zwrotowi.

W toku postępowania stanowiska stron nie uległy dalszej zmianie.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie produkcji komponentów do technologii L. i realizuje koncepcję podświetleń modułów do ekranów (...).

Strona pozwana działa na podstawie zezwolenia Agencji Rozwoju Przemysłu Nr 124/ (...) S.A./2006 z dnia 26.04.2006r. na prowadzenie działalności gospodarczej na terenie (...) – PARK (...). Pozwolenie to zostało wydane do dnia 15.11.2017r.

Z uwagi na okres obowiązywania wskazanego pozwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej, u strony pozwanej na początku jej działalności, regułą było zatrudnianie pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony.

Ponadto pozwana Spółka, kiedy powstawała, prowadziła swoją działalność gospodarczą w oparciu o postanowienia Umowy Inwestycyjnej z dnia 30 listopada 2005 r. zawartej pomiędzy Inwestorem, tj. (...) Co. Ltd. z siedzibą w K. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. oraz Stronami Polskimi, tj. Ministrem Gospodarki, Ministrem Transportu i Budownictwa, Agencją Rozwoju Przemysłu, Miastem W., Gminą K., Powiatem (...), Samorządem Województwa (...) oraz Polską Agencją Informacji i Inwestycji Zagranicznych. W oparciu o tę umowę strona pozwana zobowiązana była

do utworzenia i utrzymywania nowych miejsc pracy, które były finansowane z otrzymywanej przez nią w tym celu pomocy publicznej.

Uchwałą Nr 271/2005 Rady Ministrów z dnia 15 października 2005 r., z dniem 1 stycznia 2007 r. ustanowiono program wieloletni pod nazwą „Wsparcie finansowe inwestycji realizowanej przez (...) Sp. z o.o. w K. k. W. pod nazwą: Fabryka podzespołów do produkcji ekranów (...), w latach 2007 – 2011”.

Zgodnie z treścią uchwały, w wyniku realizacji Inwestycji, miały zostać poniesione koszty utworzenia i utrzymania (...) nowych miejsc pracy przez okres co najmniej 5 lat, z czego 2 letnie koszty zatrudnienia nowych pracowników w wysokości 213.428.087 zł kwalifikowały się do objęcia wsparciem. W uzasadnionych przypadkach dopuszczono możliwość obniżenia wartości nakładów inwestycyjnych o nie więcej niż 15 % i liczby nowoutworzonych miejsc o nie więcej niż 10 % z równoczesnym proporcjonalnym obniżeniem wsparcia z budżetu Państwa na realizację Programu.

Uchwała została zmieniona uchwałą Rady Ministrów Nr 293/2005 z dnia 15 listopada 2005 r.

Na podstawie uchwały z dnia 15 grudnia 2009 r., Nr (...) uległ skróceniu termin realizacji projektu – do dnia 31 grudnia 2009 r. z jednoczesnym zachowaniem obowiązku poziomu zatrudnienia przez okres 5 lat od dnia zakończenia projektu.

Także z uwagi na określone w w/w aktach prawnych granice czasowe dofinansowywania przez R. Polski kosztów zatrudnienia pracowników przez stronę pozwaną, strona pozwana na początku swej działalności gospodarczej w Polsce, zawierała umowy o pracę na czas określony.

Okoliczności te były już przedmiotem rozstrzygnięć wielu prawomocnych wyroków Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, w których to orzeczeniach Sąd ten konsekwentnie przyjmował, że strona pozwana miała uzasadnione prawo zawierać z pracownikami umowy o pracę na czas określony.

Dowód: - odpis KRS strony pozwanej k. 27 – 30;

- uchwała Rady Ministrów Nr 271/2005 z dnia 15 października 2005 r. k. 48;

- uchwała Rady Ministrów Nr 293/2005 z dnia 15 listopada 2005 r. k. 49 –50;

- uchwała Rady Ministrów Nr 233/2009 z dnia 15 grudnia 2009 r. k. 51;

- zezwolenie Nr 124/ (...) S.A./2006 z dnia 26 kwietnia 2006 r. k. 52 –53;

- prawomocne wyroki Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu sygn. akt: IV 1 P 250/09, IV P 1033/11, X P 1217/12: k.33-47;

- zeznania świadka R. A. k. 121.

Powód S. J. został zatrudniony u strony pozwanej - (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B., na podstawie umowy o pracę na czas określony od 22 stycznia 2007 r. do 31 stycznia 2016 r., w pełnym wymiarze czasu, początkowo na stanowisku pracownika ds. jakości, za wynagrodzeniem miesięcznym 1200 zł brutto.

W pkt. 1 e) umowy o pracę strony przewidziały możliwość jej rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia.

Na podstawie porozumienia zmieniającego z dnia 30 sierpnia 2007 r., z dniem 1 września 2007 r. powód objął stanowisko brygadzisty ds. jakości za wynagrodzeniem 1900 zł brutto miesięcznie.

W wyniku kolejnych porozumień zmieniających z dnia 10 września 2007 r. i dnia 6 kwietnia 2008 r. wynagrodzenie powoda wzrosło do kwoty 2 250 zł brutto.

Z dniem 1 grudnia 2010 r. strona pozwana powierzyła powodowi stanowisko mistrza ds. jakości, za wynagrodzeniem 3000 zł brutto miesięcznie.

W 2010 r. powód otrzymał Dyplom najlepszego pracownika roku 2010.

W okresie od 2013 r. do 2015 r. wynagrodzenie powoda wzrosło z kwoty 3100 zł brutto do 3340 zł brutto.

Przed ustaniem stosunku pracy powoda, średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.611, 65 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 31;

- akta osobowe powoda, a w tym:

- umowa o pracę na czas określony z dnia 22.01.2007 r.,

- porozumienia zmieniające z dnia 30.08.2007 r., 10.09.2007 r., 6.04.2010 r., 3.01.2011 r., 15.03.2013 r., 12.03.2014 r., 13.03.2015 r.

Powód pracował w dziale jakości i innowacji – (...). Oprócz powoda w okresie od 2010 r. do 2015 r. obowiązki mistrza jakości wykonywały: M. F. i K. B.. Pracownicy świadczyli pracę w systemie 3 zmianowym.

Po upływie okresu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, tj. po 31.10.2015r., w dziale powoda w dalszym ciągu pracuje trzech mistrzów, bowiem na miejsce powoda zatrudniono dotychczasową brygadzystkę A. P.. Na jej dotychczasowe stanowisko brygadzystki także awansowano innego pracownika. Stanowiska pracy powoda (tj. mistrza ds. jakości) nie zlikwidowano.

Bezpośrednim przełożonym powoda był R. A. (lider działu jakości), zaś przełożonym dalszym – A. M. (p.o. dyrektora działu jakości).

Powód odpowiadał za jakość produktu na liniach produkcyjnych (...) i BM.

Dowód: - zeznania świadków: S. K.: k.120, M. F.: k.120, R. A.: k.121, A. P.: k.121, L. L. (1) k. 121, K. K.: k.161, K. Ś.: k.161, A. M.: k.162;

- przesłuchanie powoda k. 162.

Na początku 2014 r. strona pozwana rozszerzyła działalność w zakresie produkcji pełnych modułów do ekranów (...).

W związku z tym, pracownikom powierzono nowe zadania i obowiązki, w szczególności w zakresie doksztalcania się i zdobywania wiedzy dotyczącej nowej linii produkcyjnej.

Powód S. J., pomimo zajmowania stanowiska kierowniczego, nigdy nie przyswoił sobie wiedzy dotyczącej nowej linii produkcyjnej BM, chociaż od wdrożenia nowej linii do momentu zwolnienia powoda z pracy upłynęły prawie dwa lata.

W 2015r. współpracownicy powoda, tj.: A. P. (brygadzysta), M. F. (mistrz jakości), K. K. (starszy mistrz produkcji), K. B. (kierownik zmiany działu produkcji), zaczęli skarżyć się wobec przełożonych: A. M. i R. A. na sposób wykonywania przez powoda jego obowiązków służbowych. Uwagi te dotyczyły przede wszystkim zaniedbywania przez powoda jego obowiązków pracowniczych, nieznajomości podstawowych zagadnień potrzebnych na zajmowanym stanowisku, a także przerzucania obowiązków na pozostałych pracownikach, w tym na brygadzystach. Kiedy ktoś z brygadzystów poszukiwał powoda, nigdy nie było go na jego stanowisku pracy, a telefon służbowy odbierała brygadzystka A. P.. To do niej też powód kierował innych pracowników ze wszystkimi problemami i to A. P. te problemy rozwiązywała, nie mogąc w żadnym razie liczyć na powoda. Z A. P. kontaktowali się przełożeni oraz osoby z działów kooperujących, gdyż powód w ogóle nie posiadał wiedzy na temat produkcji na nowych liniach BM.

Powód robił sobie bardzo długie przerwy w pracy, ponad dopuszczalną przerwę śniadaniową w zakładzie pracy i nie radził sobie z bieżącymi obowiązkami w pracy. Zdarzało się, że powód nie pojawiał się na spotkaniach służbowych.

W 2014r. i w 2015r. w sposób wyraźny spadło zaangażowanie powoda w wykonywaną przez niego u strony pozwanej pracę.

Wobec otrzymywanych wciąż skarg współpracowników powoda na pracę powoda, w dniu 15.10.2015r. w godzinach porannych, p.o. dyrektora działu jakości A. M. przeprowadził z powodem S. J. rozmowę, w trakcie której wypytywał go o znajomość nowej linii produkcyjnej, wdrożonej prawie dwa lata wcześniej. W trakcie tej rozmowy powód wykazał się całkowitą nieznajomością zagadnień dotyczących problemów nowej linii produkcyjnej. Ta rozmowa spowodowała, że A. M. zwrócił się do kadr pozwanej Spółki o wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Dowód: - korespondencja e-mailowa pomiędzy R. A. a A. M., A. P. a A. M. i pomiędzy A. M. a A. K. - w aktach osobowych powoda;

- zeznania świadków: S. K.: k.120, M. F.: k.120, R. A.: k.121, A. P.: k.121, L. L. (1) k. 121, K. K.: k.161, K. Ś.: k.161, A. M.: k.162.

W dniu 15 października 2015 r. strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej w dniu 11 stycznia 2007 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 31 października 2015 r.

W okresie od 19 października 2015 r. do 31 października 2015 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Powód zapoznał się z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, jednakże odmówił jego podpisania.

Dowód: - akta osobowe powoda, w tym:

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, (także k.5);

- porozumienie z dnia 15.10.2015 r.: k.6.

Decyzja o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie stanowiła elementu procedury zwolnień grupowych. Strona pozwana nie prowadziła w 2015r. i nie prowadzi aktualnie zwolnień grupowych, ani też zwolnień indywidualnych, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Jak już wskazano powyżej, stanowisko powoda nie zostało zlikwidowane, a obowiązki i stanowisko powoda – tj. mistrza ds. jakości - przejęła A. P..

W okresie, kiedy powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, w dziale powoda istniało duże zapotrzebowanie na pracowników, otwarta była nawet wówczas dodatkowa linia produkcyjna.

U strony pozwanej ogółem największe wahania zatrudnienia występują w okresach wiosenno-letnich, kiedy to za granicą zaczynają się intratne prace sezonowe. Tak też było w 2015r., kiedy to w miesiącach od marca do maja, duża liczba pracowników z własnej inicjatywy rozwiązała umowy o pracę za porozumieniem stron i za wypowiedzeniem. W miesiącach od września do grudnia 2015r. (powód otrzymał wypowiedzenie w październiku) stan zatrudnienia pracowników u strony pozwanej podlegał jedynie nieznacznym wahanom i wynosił ogółem: we wrześniu: (...) pracowników, w październiku: (...) pracowników, w listopadzie: (...) pracowników, w grudniu: (...) pracowników.

Powód od marca 2014r. był członkiem Związku Zawodowego (...), a o czym niewielu pracowników wiedziało. Członkostwo powoda w tymże związku zawodowym nie miało żadnego wpływu na podjęcie przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Dowód: - zestawienia stanu zatrudnienia za lata 2013 – 2015 k. 76 – 78;

- gazетка firmowa strony pozwanej k. 79;

- zeznania świadków: S. K.: k.120, M. F.: k.120, R. A.: k.121, A. P.: k.121, L. L. (1) k. 121, K. K.: k.161, K. Ś.: k.161, A. M.: k.162.

Powód od czasu ustania jego stosunku pracy ze stroną pozwaną, tj. od 01.11.2015r. nie znalazł nowego zatrudnienia. Od niedawna powód rozpoczął prowadzenie własnej działalności gospodarczej, ale nie uzyskuje z niej jak dotąd żadnych dochodów.

Dowód: - przesłuchanie powoda: k.162.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym przede wszystkim na dokumentacji zawartej w aktach osobowych powoda, zaświadczeniu o wynagrodzeniu z dnia 10 listopada 2015 r., porozumieniu z dnia 3 marca 2015 r., odpisach wyroków tut. Sądu z dnia 22 września 2009 r. wydanego w sprawie o sygn. akt IV P 250/09, z dnia 13 lutego 2012 r. wydanego w sprawie o sygn. akt IV P 1033/11, z dnia 20 maja 2013 r., wydanego w sprawie o sygn. akt X P 1217/12, na uchwale Nr 271/2005 Rady Ministrów z dnia 18 października 2005 r., Nr (...) z dnia 15 listopada 2005, Nr (...) z dnia 15 grudnia 2009, zezwoleniu Nr 124/ (...) S.A. z 2006 z dnia 26 kwietnia 2006 r., zestawieniach zatrudnienia pracowników u strony pozwanej w latach 2013 – 2015.

Ponadto, Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: S. K. (inspektor ds. jakości) M. F. (mistrz ds. jakości), A. P. (mistrz ds. jakości), R. A. (lider działu jakości), L. L. (2) (byłemu pracownikowi produkcji), K. K. (starszy mistrz produkcji), K. Ś. (kierownik zmiany działu produkcji) oraz A. M. (p.o. dyrektora działu jakości), jako spójnym, rzeczowym i w pełni korespondującym z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Natomiast twierdzenia powoda, że został on zwolniony z przyczyn go nie dotyczących, lecz z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a nadto, że stosunek przełożonych do jego osoby zmienił się po tym, jak dowiedzieli się oni, iż powód jest członkiem związku zawodowego (...), okazały się być w całości sprzeczne z wynikami przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego.

W pierwszej kolejności Sąd rozpoznał roszczenie powoda dotyczące ustalenia istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Podstawę prawną tego roszczenia powoda stanowił przepis art. 189 k.p.c. w zw. z art. 25 §1 k.p.

W toku postępowania powód utrzymywał, że zawarcie z nim umowy o pracę na czas określony 9 lat należy zakwalifikować jako obejście przepisów prawa pracy, ich społecznego – gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współżycia społecznego.

Zdaniem Sadu, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy argumentacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Przede wszystkim należy wskazać, że ustalenie okresu trwania umowy o pracę na czas określony według kodeksu pracy nie podlega wyraźnym ograniczeniom. Strony mogą zawierać tego rodzaju umowy nawet na długie okresy przy założeniu jednak, że będzie to zgodne z celem umowy.

W odniesieniu do powyższego, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 2005 r., wskazał, że zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący

określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego (art. 8 k.p.) (sygn. akt II PK 294/04, opubl. Lex nr 188092). Z kolei w wyroku z dnia 25 października 2007r. II PK 49/07 ((...)-22/317), Sąd Najwyższy podkreślił, iż niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań znaczących w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy.

Ocena dopuszczalności ustalenia maksymalnego okresu, na jaki zostaje zawarta umowa o pracę na czas określony musi uwzględniać zróżnicowane okoliczności faktyczne danej sprawy (por wyrok SN z dnia 5.10.2012 roku w sprawie I PK 79/12, OSNP 2013 nr 15-16 poz. 180).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, zdaniem Sądu należało uwzględnić treść Umowy Inwestycyjnej z dnia 30 listopada 2005 r., a nadto uchwały Rady Ministrów z dnia 18 października 2005 r., Nr (...), a także zezwolenia Agencji Rozwoju Przemysłu Nr 124/ (...) S.A/2006 z dnia 26 kwietnia 2006 r. na prowadzenie przez pozwaną Spółkę działalności gospodarczej na terenie (...) – PARK (...). Pozwolenie to zostało wydane do dnia 15.11.2017r.

Strona pozwana w oparciu o postanowienia Umowy Inwestycyjnej zobowiązała się utworzenia i utrzymania nowych miejsc pracy, na poziomie (...) przez okres co najmniej 5 lat - co było bezpośrednio związane z finansową pomocą publiczną, którą to pozwana Spółka przestała otrzymywać w dniu 31 grudnia 2011 r.

Z uwagi na okres obowiązywania wskazanego pozwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej, jak również ze względu na określone w w/w aktach prawnych granice czasowe dofinansowywania przez R. Polski kosztów zatrudnienia pracowników przez stronę pozwaną, u strony pozwanej na początku jej działalności, regułą było zatrudnianie pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony.

W tych też okolicznościach został zatrudniony przez stronę pozwaną w dniu 22.01.2007r. powód S. J., na podstawie umowy o pracę na czas określony, mającej obowiązywać do dnia 31.01.2016r.

Jak już Sąd wskazywał powyżej, okoliczności te były przedmiotem rozstrzygnięć wielu prawomocnych wyroków Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, w których to orzeczeniach Sąd ten konsekwentnie przyjmował, że strona pozwana miała uzasadnione prawo zawierać z pracownikami umowy o pracę na czas określony. Sąd Rejonowy rozpoznający niniejszą sprawę podzielił stanowisko wyrażone w prawomocnych wyrokach tut. Sądu wydanych w sprawach o sygn. akt: IV 1 P 250/09, IV P 1033/11 oraz X P 1217/12.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne, zdaniem Sądu, istniały obiektywne przesłanki do zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony do dnia 31 stycznia 2016 r.

Zasadność zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony potwierdzili w swoich zeznaniach powyżej wymienieni świadkowie i wskazali, że przyjętą praktyką u strony pozwanej było zatrudnianie pracowników na podstawie umów terminowych. Dopiero od stycznia 2016r., w nowych warunkach gospodarczych dla pozwanej Spółki, która rozwinęła już swoją działalność, a także pod rządami znowelizowanego Kodeksu Pracy, Spółka zaczęła zatrudniać pracowników na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

Z uwagi na powyższe, roszczenie powoda o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony poczynszy od dnia 22.01.2007r. podlegało oddaleniu w pkt. I-wszym sentencji wyroku jako nieuzasadnione.

W konsekwencji także za nieuzasadnione uznać należało żądanie zasądzenia od strony pozwanej kwoty 9.029, 12 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który w przypadku ustalenia, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, wynosiłby 3 miesiące, a nie 2 tygodnie.

Wobec uznania, że istniały obiektywne przesłanki do zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony, należało przyjąć, iż strona pozwana prawidłowo wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, za który to czas powód otrzymał wynagrodzenie – a co było bezsporne.

W dalszej kolejności Sąd zważył, iż nie zachodzą podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Z ustaleń Sądu wynika, że strony w zawartej umowie o pracę na czas określony, w pkt. 1 e) umowy, przewidziały możliwość jej rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, zostało złożone powodowi na piśmie, a nadto, zawierało pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do Sądu Pracy. Należy bowiem wskazać, że odniesieniu do umów zawartych na czas określony ustawodawca nie nakłada na pracodawcę obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.), jak również pracodawca nie ma obowiązku przeprowadzania konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia pracownikowi takiej umowy (art. 38 k.p.).

Reasumując, Sąd zważył, iż pozwany pracodawca nie naruszył przepisów prawa dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony.

W judykaturze i piśmiennictwie sformułowany został trafny pogląd, że wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym, typowym i zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i jest środkiem prawnym dozwolonym dla obu stron stosunku pracy. Jeżeli w ocenie pracodawcy pracownik nie wywiązuje się należycie z nałożonych obowiązków, zaniedbuje te obowiązki i nie spełnia oczekiwań pracodawcy, pracodawca ma prawo zakończyć stosunek pracy.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 2 października 1996 r., zgodnie z którym pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (sygn. akt I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163).

Podnieść przy tym trzeba, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie muszą mieć szczególnej wagi czy też doniosłości. Nie jest też wymagane, aby pracodawca musiał udowodnić zawinione działania pracownika. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok SN z 03.08.2007r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...), wyrok SN z 06.12.2001r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34, wyrok SN z 04.12.1997r., I PKN 419/97, OSNP/20/598).

Ponadto przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, ostrzejsze kryteria należy stosować do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze – a należy uznać, iż takie stanowisko zajmował powód jako mistrz ds. jakości (vide: wyrok SN z 08.03.1977r., I PRN 17/77, (...)).

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zarówno zgodne z przepisami prawa pracy, jak i uzasadnione i nastąpiło z przyczyn dotyczących wyłącznie powoda jako pracownika. Stąd też powodowi nie należy się odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Powód domagał się również zasądzenia od strony pozwanej kwoty 10.834, 95 zł tytułem odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DZ. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Zgodnie z art. 1 wspomnianej ustawy, zwolnienie grupowe zachodzi w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje:

1. 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników;
2. 10 % pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników;
3. 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Z dokumentów przedłożonych przez stronę pozwaną, przedstawiających stan zatrudnienia w firmie, w latach 2013 – 2015 wynika, że strona pozwana nie przeprowadzała w tym okresie procedury zwolnień grupowych. Zwłaszcza analiza stanu zatrudnienia u strony pozwanej w ciągu całego roku 2015r. prowadzi do wniosku, że w tym roku nie zachodziła żadna z sytuacji opisanej w art. 1 wyżej cyt. ustawy.

Ponadto istotnym jest, że do rozwiązywania umów o pracę w 2015r. najczęściej dochodziło z inicjatywy pracowników, za porozumieniem stron.

W miesiącach od września do grudnia 2015r. (powód otrzymał wypowiedzenie w październiku) stan zatrudnienia pracowników u strony pozwanej podlegał jedynie nieznacznym wahaniom.

Także z zeznań wszystkich przesłuchanych świadków jednoznacznie wynika, że w październiku, kiedy powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, w dziale powoda było bardzo dużo pracy, otwarto nawet dodatkową linię produkcyjną.

Nadto wskazać należy, iż zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, 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 niedotyczących 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 (tzw. zwolnienia indywidualne).

W przypadku zwolnień indywidualnych, przyczyny dotyczące pracodawcy, o których mowa w art. 1 ustawy, muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, przez co należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia (tak jak było to określone w poprzednio obowiązującej ustawie) lecz ogólnym zwrotem "przyczyn niedotyczących pracownika". Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach, jest znacznie szersza, co nie oznacza jednak pełnej dowolności, albowiem przyczyny muszą dotyczyć pracownika, bądź pracodawcy. Przyczyny niedotyczące pracownika to wszelkie przypadki, w których przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy będzie leżeć poza pracownikiem (np. zmiany organizacyjne, zlikwidowanie stanowiska pracy, zmiana miejsca świadczenia pracy, nieopłacalność dotychczasowej produkcji, kłopoty finansowe, ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy).

Zaś w myśl art. 8 ust. 1 cyt. ustawy, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

1. jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
2. dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
3. trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Z przytoczonych powyżej przepisów w sposób jednoznaczny wynika, że odprawa pieniężna przewidziana ustawą przysługuje pracownikom wówczas, gdy pracodawca zatrudniania co najmniej 20 pracowników, a do rozwiązania stosunku pracy dochodzi wskutek oświadczenia pracodawcy z przyczyn leżących wyłącznie po jego stronie.

Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym zwłaszcza zeznania świadków, Sąd doszedł do przekonania, że wyłączną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było zaniedbywanie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych i jego spadek zaangażowania się w pracę począwszy już od 2014r.

Jak wynika z zeznań świadków: A. P., K. K., K. Ś., M. F., zgłaszały one przełożonym powoda: R. A. i A. M., że powód zaniedbuje swoje obowiązki pracownicze, że jest z nim utrudniony kontakt, gdyż nie przebywa na swoim dziale, lecz często korzysta z przerw, a ze wszystkimi problemami poleca zwracać się do brygadzystki A. P.. W rezultacie, zamiast powoda, jako mistrza ds. jakości, wszelkie problemy w dziale rozwiązywała jego podwładna, brygadzystka A. P..

Także znajdująca się w aktach osobowych powoda korespondencja e-mailowa pomiędzy: R. A. a A. M., A. P. a A. M. i pomiędzy A. M. a A. K., potwierdza, że powód nienależycie wykonywał swoje obowiązki pracownicze oraz że przez prawie dwa lata nie zapoznał się z zasadami funkcjonowania nowej linii produkcyjnej BM, działającej u strony pozwanej od początku 2014r.

W rozmowie przeprowadzonej z powodem w dniu 15.10.2015r. w godzinach porannych przez dyrektora A. M., powód wykazał się całkowitą niezajomością procedur dotyczących nowej linii BM. Właśnie to zadecydowało o skierowaniu przez dyrektora M. do działu kadr wniosku o wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, a nie jakiegokolwiek przyczyny leżące po stronie pozwanej.

Podkreślić również trzeba, że świadkowie: M. F., K. K., K. Ś., A. P., wskazywali, że w związku ze zwiększeniem produkcji w obszarze modułów do ekranów (...), u strony pozwanej w październiku 2015r. istniało duże zapotrzebowanie na pracowników. O braku przeprowadzania redukcji zatrudnienia świadczy również fakt, że stanowisko pracy powoda - mistrza ds. jakości - nie zostało zlikwidowane, a objęła je A. P., zaś jej dotychczasowe stanowisko także nie podlegało likwidacji, lecz zostało powierzone innemu pracownikowi.

Na rozprawie w dniu 09.06.2016r. (k.161) Sąd oddalił wnioski dowodowe powoda z dokumentów, obrazujących, zdaniem powoda, spadek produkcji u strony pozwanej w czerwcu 2016r. w stosunku do października 2015r. Bowiem oprócz tego, że nieznanne jest źródło pochodzenia tych informacji i nie zostały one potwierdzone za zgodność z oryginałem przez pełnomocnika powoda, to dodatkowo podkreślenia wymaga okoliczność, iż dla oceny istnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy, decydujący jest moment podejmowania przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika, a nie jakiś późniejszy okres czasu (por. wyrok SN z dnia 4 kwietnia 1995r., I PRN 6/95, OSNP 1995/19/239).

Ponadto zauważyć wypada, że okresowe zmniejszenie produkcji nie oznacza zmniejszenia zatrudnienia. Z zeznań świadków przesłuchanych na rozprawie w dniu 09.06.2016r. nie wynikało, aby w dziale powoda nastąpiła redukcja zatrudnienia dokonana przez pracodawcę w 2016r.

W tym miejscu dodać należy, iż fakt, że powód w 2010r. otrzymał dyplom najlepszego pracownika roku 2010, czy też fakt otrzymania przez niego bardzo dobrej oceny pracy za 2012r. - nie miały znaczenia w niniejszej sprawie, bowiem przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zaistniały w 2015r. (a nawet już w 2014r., skoro powód nie zapoznał się z zasadami działania nowej linii produkcyjnej wdrożonej na początku 2014r.). Powód w 2015r. przestał

angażować się w pracę i zaczął zaniedbywać swoje obowiązki pracownicze do tego stopnia, że wypowiedzenie mu umowy o pracę okazało się być uzasadnione.

Sąd nie uwzględnił argumentacji powoda, w zakresie w jakim wskazywał on, że podwyższanie jego wynagrodzenia w ostatnich latach świadczy o zadowoleniu pracodawcy z jego pracy, bowiem z zeznań świadków wynika, że podwyższanie wynagrodzenia w 2015r. było skutkiem automatycznej podwyżki, którą zostali objęci wszyscy pracownicy w związku z porozumieniem strony pozwanej zawartym ze związkami zawodowymi.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził także zarzutu powoda, że wpływ na wypowiedzenie mu umowy o pracę miał fakt jego przynależności do związku zawodowego. Nawet nie wszyscy świadkowie zdawali sobie sprawę z tego, że powód był członkiem związku zawodowego.

W konsekwencji Sąd uznał, iż w rozpoznawanej sprawie nie ma podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odprawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był fakt, że powód nienależycie wykonywał swoje obowiązki pracownicze.

Mając na uwadze powyższe, Sąd w pkt. I-wszym sentencji wyroku oddalił powództwo również w zakresie roszczenia o odprawę i o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, jako nieuzasadnione.

W pkt. II-gim sentencji wyroku Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej. W ocenie bowiem Sądu, całokształt okoliczności niniejszej sprawy przemawiał za zastosowaniem wobec powoda tego przepisu, stanowiącego, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z przepisu art. 102 k.p.c. w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępienie, a jeśli tak to, w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Zatem ustalenie czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione", o których mowa w art. 102 k.p.c., ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie Sądu (vide: post. SN z 26.01.2007r., V CSK 292/06, Lex nr 232807).

Zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie SN z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX nr 7379).

W niniejszej sprawie Sąd zważył, iż powód od czasu ustania jego stosunku pracy ze stroną pozwaną, tj. od 01.11.2015r., nie znalazł nowego zatrudnienia. Od niedawna powód rozpoczął prowadzenie własnej działalności gospodarczej, ale nie uzyskuje z niej jak dotąd żadnych dochodów. Ponadto Sąd miał na uwadze, iż powód wytaczając powództwo pozostawał w subiektywnym, acz błędnym przekonaniu o słuszności swych roszczeń i miał prawo żądać ich wyjaśnienia i usunięcia stanu niepewności prawnej przed Sądem, a co przemawiało za zasadnością zastosowania art. 102 k.p.c. w przedmiocie orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej.

W pkt. III-cim sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż Sąd postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 17.03.2016r. zwolnił powoda od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu (k.120).

Z uwagi na powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.