

*Sygn. akt IV P 221/15*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2016 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: A. K., T. K.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2016 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę

**1. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w R. na rzecz powódki J. S. (1) kwotę 35.942,85 zł (trzydzieści pięć tysięcy dziewięćset czterdzieści dwa złote osiemdziesiąt pięć groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 05 maja 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę;**

**2. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w R. na rzecz powódki J. S. (1) kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**3. nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 1.798,00 zł (jeden tysiąc siedemset dziewięćdziesiąt osiem złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu;**

**4. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.980,00 zł (jedenaście tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt złotych 00/100).**

*Sygn. akt IV P 221/15*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 27 kwietnia 2015 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w R., powódka J. S. (1), reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej Spółki odszkodowania w kwocie 35.942,85 zł

z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty. Powódka wносиła także

o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w dniu 20 kwietnia 2015 roku otrzymała wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy. Pozwana jako przyczynę tego wypowiedzenia wskazała „zmianę strategii zarządu

w odniesieniu do kanału detalicznego oraz ograniczenie kosztów pracy”.

Po upływie okresu wypowiedzenia powódce zaproponowano stanowisko specjalisty do spraw zaopatrzenia z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2300 zł, co stanowi 1/5 jej dotychczasowych zarobków.

Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego powódka podnosiła, że dokonane wypowiedzenie warunków pracy jest niezgodne z prawem

i nieuzasadnione, ponieważ wskazana przyczyna ma charakter ogólnikowy, jest niezrozumiała i nieweryfikowalna, a powódce nie zostały przedstawione żadne okoliczności uzasadniające zmianę zajmowanego dotychczas stanowiska. W przekonaniu powódki zaproponowanie jej warunków pracy nieadekwatnych do posiadanych przez nią kwalifikacji oraz doświadczenia miało ją skłonić do odejścia z pracy. Wypowiedzenie dokonane przez pozwaną zmierzało do faktycznego pozbycia się powódki.

Jednocześnie strona powodowa wskazywała, że pozwana Spółka jest pod kontrolą głównych akcjonariuszy: męża powódki - M. S. (1) i jego brata P. S., przy czym powódka pozostaje w konflikcie ze swoim mężem w związku z toczącym się procesem rozwodowym.

W odpowiedzi na pozew z dnia 1 czerwca 2015 roku pozwana (...) Spółka Akcyjna w R., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W uzasadnieniu pozwana podnosiła, że sytuacja ekonomiczno-gospodarcza pozwanej Spółki i spółek z nią powiązanych wywołały potrzebę zmian organizacyjnych, m. in. w celu optymalizacji kosztów pracy. Po tych zmianach handel detaliczny, za który odpowiadała powódka został ograniczony do jednego sklepu. Zmiany te spowodowały konieczność dostosowania stanowiska powódki do nowych, zdecydowanie mniejszych, zadań.

Pozwana zaprzeczyła, by sprawy osobiste powódki i jej męża miały jakikolwiek wpływ na zmianę warunków pracy.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

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

J. S. (1) została zatrudniona w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w R. od dnia 1 marca 2001 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Początkowo pracowała na stanowisku asystenta dyrektora ds. handlu, a następnie jako specjalista ds. zaopatrzenia za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.300 zł. Od 1 lipca 2014 roku powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika Handlu (...) za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 10.000 zł. Równocześnie w latach 2004-2014 J. S. (2) była członkiem rady nadzorczej pozwanej Spółki.

(okoliczności bezsporne)

Powódka odpowiadała za sieć sklepików detalicznych w K., R., W., G. i Z.. Praca jej polegała na nadzorowaniu tych sklepików. J. S. (1) zajmowała się także optymalizacją produkcji poprzez współpracę z firmą (...), handlem hurtowym, obsługą darowizn.

(dowód: zeznania powódki – nagranie z dnia 17.11.2015 roku, protokół elektroniczny od 00:09:00 do 00:41:00 – k. 72 w zw. z . nagraniem z dnia 26.01.2016r., protokół elektroniczny od 00:29:17 do 00:39:30 – k. 83)

Głównymi akcjonariuszami pozwanej Spółki był mąż powódki M. S. (1) i jego brat P. S.. Decyzje zarządu Spółki były z nimi konsultowane.

(dowód: okoliczności bezsporne, zeznania pozwanego K. P. (1) – nagranie z dnia 26.01.2016r., protokół elektroniczny od 00:39:38 do 01:03:30 – k. 83 )

J. S. (1) pozostaje w konflikcie ze swoim mężem M. S. (1). Pomiedzy nimi toczy się proces o rozwód zainicjowany pozwem wniesionym przez powódkę do Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. w dniu 28 listopada 2014 roku. M. S. (1) wraz z bratem P. S. nakłaniali powódkę do wyrażenia zgody na sprzedaż działki w W., której była współwłaścicielem. J. S. (1) nie wyraziła zgody na sprzedaż działki.

(dowód: zeznania powódki – nagranie z dnia 17.11.2015 roku, protokół elektroniczny od 00:09:00 do 00:41:00 – k. 72 w zw. z . nagraniem z dnia 26.01.2016r., protokół elektroniczny od 00:29:17 do 00:39:30 – k. 83; pozew o rozwód – k. 11-14)

Na podstawie uchwał zarządów spółek powiązanych z (...) S.A. w R. podjętych w kwietniu i w maju 2015 roku doszło do zmian strukturalnych w tych spółkach. W wyniku tych zmian rozwiązano umowy o pracę z pięcioma pracownikami spółki w K. i zlikwidowano sklepiki przyzakładowe w K. i G.. Nie zlikwidowano sklepiku w R..

(dowód: uchwały – k. 37-43; oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 44-47)

W dniu 20 kwietnia 2015 roku powódka została wezwana do gabinetu P. S.. Po przybyciu została poproszona przez niego o wyrażenie zgody na sprzedaż działki w W.. Powódka odmówiła i wyszła z pokoju. Po kilku minutach do pokoju powódki przyszedł P. S. i powiedział jej, że „z wrogiem pracować nie będzie” i zwalnia powódkę.

(dowód: zeznania powódki – nagranie z dnia 17.11.2015 roku, protokół elektroniczny od 00:09:00 do 00:41:00 – k. 72 w zw. z . nagraniem z dnia 26.01.2016r., protokół elektroniczny od 00:29:17 do 00:39:30 – k. 83)

Tego samego dnia po upływie około 2 godzin wiceprezes zarządu pozwanej Spółki (...) w obecności J. M. wręczył J. S. (1) dokumenty w postaci porozumienia stron i oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę. Oba dokumenty zawierały identyczne warunki zatrudnienia. Powódka nie przyjęła proponowanego porozumienia, dlatego wręczono jej wypowiedzenie. K. P. (1) odczytał przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Nie było żadnej rozmowy o przyczynach wypowiedzenia. Powódka nie pytała o jaką zmianę strategii chodzi. Nie była też wcześniej informowana o planach w zakresie strategii spółki, ani też o jej zmianach.

(dowód: zeznania powódki – nagranie z dnia 17.11.2015 roku, protokół elektroniczny od 00:09:00 do 00:41:00 – k. 72 w zw. z . nagraniem z dnia 26.01.2016r., protokół elektroniczny od 00:29:17 do 00:39:30 – k. 83; zeznania pozwanego K. P. (1) – nagranie z dnia 26.01.2016r., protokół elektroniczny od 00:39:38 do 01:03:30 – k. 83)

Oświadczeniem datowanym dnia 17 kwietnia 2015 roku pozwana Spółka wypowiedziała powódce J. S. (1) umowę o pracę z dnia 1 marca 2001 roku w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy i wynagrodzenia z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2015 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwana wskazała zmianę strategii Zarządu w odniesieniu do kanału handlu detalicznego oraz ograniczenie kosztów pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce stanowisko specjalisty ds. zaopatrzenia za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2300 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano sklep (...) S.A. w R..

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę – w aktach osobowych powódki, część C – załącznik do akt sprawy)

Nikt nie wskazał powódce na czym będzie polegała jej praca.

W sklepiku firmowym w R. pracowały dwie osoby, z których jedna pełniła funkcję kierownika sklepu. Sklep ten jest zaopatrywany w produkty P.. J. S. (2) odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej warunków umowy o pracę. Stosunek pracy z pomiędzy stronami został rozwiązany z dniem 31 lipca 2015 roku.

(dowód: zeznania powódki – nagranie z dnia 17.11.2015 roku, protokół elektroniczny od 00:09:00 do 00:41:00 – k. 72 w zw. z . nagraniem z dnia 26.01.2016r., protokół elektroniczny od 00:29:17 do 00:39:30 – k. 83; oświadczenie powódki o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, świadectwo pracy – w aktach osobowych powódki, część C – załącznik do akt sprawy)

Już po wręczeniu J. S. (1) wypowiedzenia warunków umowy o pracę, córka powódki – M. S. (2) zapytała ojca – M. S. (1), dlaczego zwolnił powódkę. M. S. (1) odpowiedział pytaniem: „dlaczego mama nie chciała sprzedać działki w W.?”. M. S. (1) nie mówił córce o jakiegokolwiek restrukturyzacji pozwanej Spółki.

(dowód: zeznania świadka M. S. (2)– nagranie z dnia 26.01.2016r., protokół elektroniczny od 00:12:25 do 00:27:20 – k. 83)

W 2015 roku pozwana Spółka zakupiła dwa samochody dla głównych akcjonariuszy M. S. (1) i P. S.. Wartość każdego z nich wynosiła kilkaset tysięcy.

(dowód: zeznania pozwanego K. P. (1) – nagranie z dnia 26.01.2016r., protokół elektroniczny od 00:55:06 do 01:02:20 – k. 83)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę wynosiło 11.980,95 zł.

(dowód: zaświadczenie – k. 8)

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie poczyniono w oparciu o zeznania stron J. S. (1) i K. P. (1), świadka M. S. (2) oraz na podstawie dokumentacji pracowniczej powódki, której żadna ze stron nie kwestionowała, a także na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy.

Dokonując oceny materiału dowodowego Sąd uznał za wiarygodne zeznania stron oraz wymienionego świadka. Zeznania te są spójne i korespondują ze sobą. Wersja zdarzeń przedstawiona przez powódkę znajduje potwierdzenie w zeznaniach złożonych przez K. P. (1) i M. S..

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd uwzględnił uchwały walnego zgromadzenia i zarządów spółek jedynie w celu wykazania, że zmiany organizacyjne dotyczyły spółek powiązanych z pozwaną spółką (...).

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

Stosownie do postanowień art. 44 kp w związku z art. 42 § 1 kp pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia, wynikających z umowy o pracę, warunków pracy i płacy. Odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy (art. 264 § 1 kp w zw. z art. 42 § 1 kp).

Zgodnie zaś z art. 45 § 1 kp w zw. z art. 42 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli warunki umowy o pracę uległy już zmianie lub uległ rozwiązaniu stosunek pracy – stosownie do żądania pracownika – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowaniu.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę (warunków 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).

Wymaganie z art. 30 § 4 kp nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę lub jej warunków, jak to ma miejsce w przedmiotowej sprawie, budzi wątpliwości, co do tego z jakimi okolicznościami należy ją łączyć, jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika ( wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2001 roku, I PKN 311/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 595; z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP 2001, nr 20, poz. 618).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia odbywa się jedynie w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.). Jeżeli pracodawca wskazał kilka przyczyn wypowiedzenia, dla oddalenia powództwa pracownika wystarczającym jest, aby choćby jedna z nich okazała się uzasadniona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, sygn. akt I PK 61/05 opubl. w OSNP nr 17 – 18 z 2006 roku pod poz. 265).

Równocześnie ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana przez sąd w ramach przyczyn podanych przez pracodawcę. Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 10 listopada 1998 roku w sprawie sygn. akt I PKN 423/98, że pracodawca nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu powództwa (OSNP 1999, nr 24, poz. 789), zaś w sytuacji kwestionowania przyczyn wypowiedzenia przez pracownika, zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, ciężar dowodu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę (warunków 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 w zw. z art. 42 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 pozwana Spółka wypowiedziała powódce J. S. (1) umowę o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy i wynagrodzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwana wskazała zmianę strategii Zarządu w odniesieniu do kanału handlu detalicznego oraz ograniczenie kosztów pracy.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że wskazana przyczyna nie spełnia wymogu konkretności. Sformułowanie „zmiana strategii Zarządu w odniesieniu do kanału handlu detalicznego oraz ograniczenie kosztów pracy” jest nieprecyzyjne i uniemożliwia jakąkolwiek jego weryfikację. Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wymaganie z art. 30 § 4 kp nie jest spełnione, jeżeli przyczyna wypowiedzenia jest ujęta w sposób ogólnikowy. 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”.

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, powódce nie zostały przedstawione żadne okoliczności uzasadniające zmianę zajmowanego dotychczas stanowiska kierownika handlu detalicznego.

Z treści pisma nie wynika, czy stanowisko to będzie zlikwidowane, czy nadal będzie funkcjonować. Nie była znana powódce strategia pozwanej Spółki, ani też zmiany tej strategii. Okoliczności te nie zostały jej przedstawione podczas wręczania wypowiedzenia. Wynika to nie tylko z zeznań J. S. (1), ale także jednoznacznie z zeznań wiceprezesa zarządu K. P. (1).

J. S. (1) pracowała na stanowisku kierownika handlu detalicznego. Jej wynagrodzenie zasadnicze stanowiło kwotę 10.000 zł.

Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce stanowisko specjalisty ds. zaopatrzenia za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.300 zł, a jako miejsce wykonywania pracy wskazano sklep (...) S.A. w R..

Dokonując badania zasadności wypowiedzenia zmieniającego Sąd ustala, czy wskazana przyczyna uzasadniała wypowiedzenie warunków umowy o pracę oraz, czy zaproponowanie nowych warunków zatrudnienia, których pracownik nie mógł obiektywnie zaakceptować, nie zmierzało do faktycznego „pozbycia się” pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2000 r., I PKN 689/99, opubl.: LEX). W ocenie Sądu zdegradowanie powódki ze stanowiska kierowniczego i zaproponowanie jej warunków pracy nieadekwatnej do posiadanych przez nią kwalifikacji oraz doświadczenia, zaproponowanie wynagrodzenia wielokrotnie niższego niż dotychczasowe, miało ją skłonić do odejścia z pracy. W okolicznościach niniejszej sprawy zaproponowane powódce nowe warunki pracy nie były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i miały charakter szykany.

W ocenie Sądu, chęć pozbycia się powódki ze Spółki była przyczyną wypowiedzenia jej dotychczasowych warunków pracy i płacy. Wskazać bowiem należy, że powódka pozostawała w konflikcie ze swoim mężem, że toczył się proces rozwodowy pomiędzy nimi. Równocześnie mąż powódki M. S. (1) i jego brat P. S. są głównymi akcjonariuszami pozwanej spółki i osobami decyzyjnymi. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby istniały jakiegokolwiek obiektywne okoliczności uzasadniające wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Przedstawione przez pozwaną dokumenty w postaci uchwał walnego zgromadzenia akcjonariuszy i uchwał zarządu oraz oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę nie dotyczą pozwanej Spółki, a spółek powiązanych z nią. Pozwana nie wykazała, że podejmowała jakiegokolwiek decyzje w zakresie ograniczenia kosztów, przeciwnie, z materiału dowodowego wynika (zeznania K. P.), że w czasie, kiedy wypowiedziała powódce warunki płacy i pracy dokonała zakupu drogich samochodów dla akcjonariuszy.

Reasumując, w ocenie Sądu wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę nie tylko nie spełnia wymogów określonych w art. 30 § 4 kp, ale jest także nieuzasadnione, nie znajduje oparcia w obiektywnych okolicznościach. Rzeczywistą i wyłączną przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy powódce był konflikt pomiędzy nią, a jej mężem.

Przedstawione powyżej okoliczności świadczą o naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przepisów art. 30 § 4 kp., art. 42 kp w zw. z art. 45 kp.

J. S. (2) z dwóch alternatywnych roszczeń wybrała odszkodowanie. Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> kp w zw. z art. 42 § 1 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.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę powódce wynosił 3 miesiące, zatem odszkodowanie stanowi kwotę 35.942,85 zł.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd zasądził na rzecz powódki ww. kwotę. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki w kwocie 11.980,85 zł nie była kwestionowana przez pozwaną.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t. ze zm.).

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 pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.798,00 złotych tytułem opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.