

Sygn. akt IV P 22/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: M. B., A. M. (1)

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2019 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. W.

przeciwko M. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą

M. (...) M. S. w B.

o odszkodowanie

- 1. zasądza od pozwanej M. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą M. (...) M. S. w B. na rzecz powódki J. W. odszkodowanie w kwocie 4.216,06 zł (cztery tysiące dwieście szesnaście złotych sześć groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 7 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty;**
- 2. oddala powództwo w pozostałej części;**
- 3. zasądza od pozwanej M. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą M. (...) M. S. w B. na rzecz powódki J. W. kwotę 197,00 zł (sto dziewięćdziesiąt siedem złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**
- 4. nakazuje pobrać od pozwanej M. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą M. (...) M. S. w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 210,00 zł (czteryście dwieście dziesięć złotych 00/100) tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa;**
- 5. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.100,00 zł (dwa tysiące sto złotych 00/100).**

Sygn. akt IV P 22/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 marca 2018 roku, skierowanym przeciwko M. S., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą M. (...) M. S. w B., powódka J. W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o zasądzenie kwoty 6 300 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie wraz

z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty. Powódka wniosła również o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podniosła, że była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1.02.2018 roku do 31.01.2019 roku na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem wynoszącym 2.100 zł. Miejszem wykonywania pracy była Galeria Handlowa (...) w B.. Powódka świadczyła jednak pracę na rzecz pozwanej od 2.11.2014 roku na podstawie kolejnych umów zlecenie do 31.01.2018 roku, w tym jednej umowy o pracę na czas określony od 1.07.2015 roku do 31.12.2015 roku. Mimo zawierania kolejnych umów zlecenie zakres obowiązków powódki i zasady świadczenia pracy odpowiadały stosunkowi pracy, co wynika z identycznego zakresu obowiązków powódki wynikających z identycznego zakresu czynności powódki, co wynika z zawieranych umów zlecenia i umowy o pracę. Nadto w dniu 27 stycznia 2018 roku strony zawarły umowę o odpowiedzialności materialnej powódki za powierzone mienie.

Dalej powódka podnosiła, że od początku zatrudnienia w sposób należyty wywiązywała się ze swoich obowiązków, a pracodawca nie zwracał żadnych uwag dotyczących sposobu wykonywania przez nią pracy. W dniu 28 lutego 2018 roku zostało jej wręczone pismo rozwiązujące umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z którego wynika, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a pracodawca całkowicie utracił do niej zaufanie. Powody wskazane w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę, są zadaniem powódki, całkowicie bezzasadne.

Pozwana M. S. nie wniosła odpowiedzi na pozew. Dopiero w piśmie procesowym opatrzonym datą 25 marca 2018 roku, złożonym na rozprawie w dniu 20 listopada 2018 roku, pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Strona pozwana uzasadniając swoje stanowisko podała, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 kp było zasadne, bowiem powódka wraz z innymi osobami założyła na komunikatorze M. grupę, w ramach której prowadziły rozmowy, których przedmiotem było ustalenie działań mających na celu zniszczenie pozwanej jako przedsiębiorcy i pracodawcy.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. W. świadczyła pracę na rzecz pozwanej M. S. od 2.11.2014 roku na podstawie kolejnych umów zlecenie. Potem w okresie od 1.07.2015 roku do 31.12.2015 roku pracowała na podstawie umowy o pracę jako sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy. Po urlopie macierzyńskim od 12.09.2016 roku ponownie wykonywała czynności na rzecz pozwanej na podstawie umów zlecenie, zawieranych kolejno do 31.01.2018 roku. Od 1.02.2018 roku została ponownie zatrudniona przez pozwaną na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31.01.2019 roku. W dniu 27.01.2018 roku powódka zawarła z pozwaną umowę o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone.

(dowód: umowy o pracę – k. 8, 17, umowy zlecenie – k. 11-16, 18-21v, świadectwo pracy – k. 16, umowa o odpowiedzialności materialnej – k. 10)

Przez cały okres świadczenia pracy na rzecz pozwanej J. W. wykonywała takie same czynności, zajmowała się obsługą stoiska z biżuterią, zlokalizowanego na terenie Galerii Handlowej (...) w B..

(okoliczności bezsporne)

W okresie wykonywania pracy nikt nie zwracał powódce uwag dotyczących wykonywanych obowiązków.

(dowód: zeznania powódki J. W. - protokół elektroniczny z dnia 26.03.2019 r. od 02:49:00 do 03:01:00 – k. 364 w związku z k. 195-196)

J. W. była członkiem grupy pracowników pozwanej M. S., stworzonej w aplikacji M.. Uczestnicy tej grupy wymieniali tam uwagi dotyczące pracy. Miały one różny charakter, były to przeważnie uwagi negatywne.

(okoliczność bezsporna)

M. S. powzięła informację o utworzeniu grupy na komunikatorze i treści konwersacji w dniu 29 stycznia 2018 roku.

(dowód: zeznania świadka P. K. - protokół elektroniczny z dnia 26.03.2019 r. od 00:47:38 do 01:19:52, k. 364)

Oświadczeniem z dnia 28 lutego 2018 roku, doręczonym powódce tego samego dnia, pozwana rozwiązała z J. W. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu podała, że przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz całkowita utrata zaufania do osoby powódki. Dalej pozwana podała, że dowody, które posiada pracodawca wskazują, iż od początku zatrudnienia powódka działała na szkodę firmy, nie przestrzegała zasad współzycia społecznego w pracy, swoim działaniem wpływała na negatywny wizerunek firmy, nie dbała o dobro zakładu pracy i nie przestrzegała zasad BHP. Pozwana podała w oświadczeniu, że powódka naruszyła wielokrotnie podstawowe obowiązki pracownika, które wymieniono w art. 100 Kodeksu pracy.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 7)

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wręczył powódce brat pozwanej – A. M. (2), pełniący obowiązki kierownika zakładu. Wręczenie oświadczenia odbyło się na terenie Galerii (...), w miejscu pracy powódki w obecności A. P.. J. W. przeczytała oświadczenie, A. M. (2) niczego jej nie tłumaczył, nie mówił o przyczynach, a powódka o nic nie pytała. Następnie została przeprowadzona inwentaryzacja na stoisku z biżuterią.

(dowód: zeznania powódki J. W. - protokół elektroniczny z dnia 26.03.2019 r. od 02:49:00 do 03:01:00 – k. 364 w związku z k. 195-196; zeznania pozwanej M. S. - protokół elektroniczny z dnia 26.03.2019 r. od 03:01:18 do 03:11:30 – k. 364 w związku z k. 196-197; zeznania świadków: A. M. (2) - protokół elektroniczny z dnia 26.03.2019 r. od 01:57:52 do 02:21:40 – k. 364; A. P. - protokół elektroniczny z dnia 26.03.2019 r. od 02:21:56 do 02:40:00 – k. 364)

Średnie miesięczne wynagrodzenie J. W., obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.108,03 zł.

(dowód: zaświadczenie - k. 366)

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań stron oraz świadków P. K., A. M. (2) i A. P., dokumentów złożonych do akt sprawy w postaci: umów o pracę, umów zlecenie, świadectwa pracy, umowy o odpowiedzialności materialnej, oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, zaświadczenia o wynagrodzeniu. Zeznania stron i wymienionych świadków w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia są w większości zbieżne i zasługują na wiarę. W pozostałym zakresie zeznania stron oraz wszystkich świadków Sąd pominął, ponieważ dotyczyły okoliczności nieprzydatnych dla rozstrzygnięcia. Podnoszone przez pozwaną i świadków okoliczności nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w sytuacji, gdy pozwana nie podała w istocie przyczyny rozwiązania umowy. Z tych samych przyczyn Sąd pominął wydruki konwersacji pracowników pozwanej na komunikatorze M..

Wobec kwestionowania przez powódkę w niniejszym procesie wskazywanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy okoliczności mających uzasadniać rozwiązanie umowy, to na pozwanej spoczywał ciężar udowodnienia, że zaistniały okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia oraz, że okoliczności te były powódce znane w chwili rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu pozwana nie zaoferowała wystarczającego dowodu na wspomniane okoliczności.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Roszczenie powódki co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

Stosownie do art. 52 § 2 kp, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny. W przypadku wniesienia przez pracownika powództwa, to pracodawca musi udowodnić, że zaistniała podana w oświadczeniu przyczyna rozwiązania umowy, a nie pracownik, że nie zaszła. Podanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przyczyny ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji co do odwołania się do sądu. Przyczyna ta musi być zatem na tyle skonkretyzowana, aby pracownik był w stanie odnieść się do zarzucanych mu nieprawidłowości. Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi.

Podana przez pracodawcę przyczyna powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

Jak wskazano we wcześniejszych rozważaniach w myśl art. 30 § 4 kp

w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy.

Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wymaganie z art. 30 § 4 kp nie jest spełnione, jeżeli przyczyna wypowiedzenia jest ujęta w sposób ogólnikowy. Nadto 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 kp 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 (...). Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedzającego umowę”. Powyższe zostaje aktualne w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyn rozwiązania stosunku pracy utrudnia weryfikację tych przyczyn. Jednakże brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką przedstawiona została w sposób ogólnikowy, nieprecyzyjny i niekonkretny.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca poza wskazaniem, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz całkowita utrata zaufania do osoby powódki, podał

jedynie, że posiada dowody, które wskazują, iż od początku zatrudnienia powódka działała na szkodę firmy, nie przestrzegała zasad współzycia społecznego w pracy, swoim działaniem wpływała na negatywny wizerunek firmy, nie dbała o dobro zakładu pracy i nie przestrzegała zasad BHP. Poza tym pracodawca nie podał żadnych szczegółów, nie wskazał, o jakie dowody chodzi i nie podał żadnych konkretnych okoliczności odnoszących się do zarzutów.

Powyższe sformułowanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy świadczy zdaniem Sądu o tym, że przyczyna ta została wskazana w sposób bardzo ogólny. Brak też jakichkolwiek dowodów na to, aby powódka знаła wcześniej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bądź zostały jej one przedstawione ustnie i uszczegółowione.

Właściwie dopiero w postępowaniu przed Sądem pozwana próbowała przywołać szereg okoliczności z okresu zatrudnienia, które miały zaistnieć

i stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Konkretnie natomiast -- co wynika z przeprowadzonych dowodów, a nie było wskazane w piśmie do powódki ani zakomunikowane jej w inny sposób równocześnie albo wcześniej - na czym polegało zarzucane jej ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Po wytoczeniu powództwa, w trakcie postępowania sądowego, nie jest dopuszczalne konkretyzowanie i uzupełnianie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Zakres przedmiotowego postępowania został bowiem wyznaczony przez treść oświadczenia pracodawcy.

Już zatem ze względu na naruszenie art. 30 § 4 k.p. roszczenie powódki jest zasadne.

Po drugie w ocenie Sądu, pozwana nie udowodniła, że zaistniały zarzucane powódce zachowania mające uzasadniać rozwiązanie umowy z jej winy. Trzeba w tym miejscu podkreślić, że utrata zaufania do pracownika (także wskazana w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy) tylko wtedy może być ważną podstawą rozwiązania umowy w omawianym trybie, gdy istnieje rzeczywiście okoliczność obiektywnie mogąca uzasadniać taką utratę zaufania, a okoliczność tę w razie wniesienia odwołania przez pracownika powinien udowodnić pracodawca. Innymi słowy utrata zaufania musi z czegoś wynikać – z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. Jeżeli przyczyny utraty zaufania są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać rozwiązanie umowy z winy pracownika (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 25.11.1997 roku, I PKN 385/97, z dnia 31.03.2009 roku, II PK 251/08, z dnia 19.01.2012 roku, I PK 121/11). Natomiast wobec nieskonkretyzowania i nieudowodnienia zarzucanego zachowania mającego stanowić przyczynę rozwiązania umowy, nie można uznać utraty zaufania za ważną, skuteczną przyczynę.

Reasumując, w ocenie Sądu przedstawione powyżej okoliczności świadczą o naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przepisów

o rozwiązywaniu umów. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana

w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ujęta jest w sposób ogólnikowy, a nadto pracodawca jej nie udowodnił.

Podstawą roszczenia powódki w przedmiotowej sprawie jest przepis art. 59 kp, który stanowi, że w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

Z kolei art. 58 kp wskazuje granice wysokości odszkodowania. Przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 36 § 1 kp, okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;

2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;

3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę (art. 36 § 1) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15.01.2003 r., III PZP 20/02, OSNP 2004/1, poz. 4).

Z kolei przy ustalaniu wynagrodzenia stanowiącego podstawę do obliczenia wysokości odszkodowania stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop (§ 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy).

Powódka J. W. wystąpiła z żądaniem zasądzenia odszkodowania w kwocie 6.300,00 zł stanowiącego trzykrotność jej miesięcznego wynagrodzenia. Jednakże okres wypowiedzenia jej umowy o pracę, przy uwzględnieniu łącznego stażu pracy u pozwanej na podstawie umowy o pracę, wynosił miesiąc. W pozwie powódka podnosiła, że mimo zawierania kolejnych umów zlecenie zakres obowiązków powódki i zasady świadczenia pracy odpowiadały stosunkowi pracy, co miało wynikać z identycznego zakresu obowiązków powódki wynikających z tożsamego zakresu czynności powódki określonego w umowach zlecenia i umowach o pracę. Powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wprost nie wnosiła o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie świadczenia pracy na rzecz pozwanej na podstawie umów zlecenie. Nie wskazała konkretnego okresu, nie wyartykułowała w sposób jasny, że dochodzi ustalenia istnienia stosunku pracy o charakterze przesłankowym w celu uzyskania odszkodowania w określonej wysokości. Reprezentowana przeciw przez profesjonalnego pełnomocnika J. W. nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczność tego ustalenia i postępowanie dowodowe nie było prowadzone w tym kierunku.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy roszczenie powódki

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, Sąd ocenił jako zasadne. Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd wziął pod uwagę całokształt okoliczności, w tym w szczególności łączny okres świadczenia pracy przez powódkę na rzecz pozwanej, wynikający z łączących strony umów o pracę i umów zlecenie. Wprawdzie przepis art. 58 kp nie daje takich możliwości, jak przepis art. 47¹ kp, określający wysokość odszkodowania w przedziale wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, to jednak odszkodowanie z art. 58 kp ma charakter zryczałtowanego oraz pełni funkcję kompensacyjną i represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Przyznanie odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki nie spełniłoby tych funkcji, dlatego też Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie dwumiesięcznego wynagrodzenia, które określone było na poziomie kwoty najniższego wynagrodzenia. W ocenie Sądu odszkodowanie w tej wysokości nie jest absolutnie wygórowane. W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

Oddaleniu podlegało również żądanie zasądzenia odsetek od wytoczenia powództwa. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego (uchwała z dnia 6.03.2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5, poz. 74) ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów Sąd ustalił na podstawie przepisów § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 210,00 złotych, tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa.

W oparciu o art. 477² § 1 kpc Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.