

Sygn. akt X P(upr) 790/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 marca 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Grażyna Kościńska, Bożena Sawicka-Woźniak

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 30 marca 2015 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **K. N.**

przeciwko **P. F. „K. C.” spółka z o.o. w T.**

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa

I. zasądza od strony pozwanej P. F. „K. C.” spółka z o.o. w T. na rzecz powoda K. N. kwotę 8.754 zł brutto (osiem tysięcy siedemset pięćdziesiąt cztery złote) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z wypowiedzeniem;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia) kwotę 340 zł tytułem kosztów sądowych, od których powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.918 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 maja 2014 r. powód K. N. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej P. F. K. C. sp. z o.o. w T. kwoty 8.754 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, tj. bez uzasadnienia.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że od sierpnia 2010 r. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a w dniu 15 listopada 2010 r. zawarta została kolejna umowa o pracę na czas określony do 14 listopada 2012 r. Następnie w dniu 15 listopada 2012 r. zawarto umowę do 14 listopada 2032 r. tj. na okres 20 lat z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. W dniu 13 maja 2014 r. pracodawca wręczył powodowi pismo rozwiązujące umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód zarzucił, że strony powinna łączyć umowa o pracę na czas nieokreślony. Zawieranie umowy o pracę na czas określony na okres 20 lat, stanowi nadużycie przepisów prawa pracy, bowiem nie istniały żadne dające się zaaprobować okoliczności uzasadniające tak długoterminowe zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony. Powód zacytował stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 07.09.2005 r. w sprawie o sygn. akt II PK 294/04, w którym wskazał, że „Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy,

ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.)”. Powód wskazał, że podstawę prawną jego żądania zawiera art. 45 § 1 k.p. Pozwany powinien był wskazać przyczynę rozwiązania umowy, a ponieważ tego nie zrobił, powodowi należne jest odszkodowanie.

Nakazem zapłaty z dnia 28 maja 2014 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał stronie pozwanej zapłacić powodowi kwotę żadaną pozwem wraz z ustawowymi odsetkami.

Strona pozwana wniosła skutecznie sprzeciw od w/w nakazu zapłaty wnosząc o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana wskazała, że rozwiązanie zawartej przez strony umowy o pracę nastąpiło zgodnie z przepisami prawa pracy. Nie zgodziła się ze stanowiskiem powoda, że strony powinna łączyć umowa na czas nieokreślony. Strony nawiązując stosunek pracy w sposób swobodny dokonują wyboru rodzaju umowy. Ustalenie okresu zatrudnienia na czas określony dwudziestu lat nie podlega wyraźnym ograniczeniom ustanowionym przez przepisy prawa pracy. W związku z powyższym treść umowy o pracę zawartej przez strony pozostaje w zgodzie z przepisami Kodeksu pracy oraz została zaakceptowana przez obydwie strony stosunku pracy. Strony zgodnie ustaliły również możliwość rozwiązania zawartej umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, o jednakowej długości zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika. Strona pozwana dodatkowo wskazała, że powód był zatrudniony w dziale reklamy stanowiący nierozdzielną całość działu sprzedaży stanowiącego główny filar prowadzonej przez pozwaną działalności. Wszyscy pracownicy działu sprzedaży, a także działu reklamy zatrudniani są jedynie na taki czas określony, który jest uzasadniony gospodarczym celem prowadzenia działalności gospodarczej przez pozwaną na danym terenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. N. był zatrudniony u strony pozwanej P. F. K. C. sp. z o.o. w T. od dnia 24 sierpnia 2010 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 14 listopada 2010 r., następnie umowy o pracę na czas określony od 15 listopada 2010 r. do 14 listopada 2012 r. W dniu 15 listopada 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 15 listopada 2012 r. do 14 listopada 2032 r., z możliwością rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny.

Powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Koordynatora ds. Reklamy.

Dowód : akta osobowe powoda

Przy zawieraniu umowy o pracę z dnia 15 listopada 2012 r. na okres 20 lat powód został poinformowany przez przełożonego, że wszyscy zatrudnieni u strony pozwanej pracownicy mają umowy na czas określony za wyjątkiem niewielkiej grupy pracowników.

P. S. pracując na stanowisku kierownika regionalnego reklamy przekazywał podwładnym pracownikom, w tym powodowi przygotowane przez kadry – gotowe umowy o pracę. Pracownicy nie mieli wpływu na treść tych umów o pracę.

Powód mógł albo przyjąć przygotowaną przez stronę pozwaną umowę o pracę na okres 20 lat, albo odmówić przyjęcia, wówczas nie pracowałby u strony pozwanej. Powód nie mógł negocjować warunków umowy o pracę, w szczególności okresu i rodzaju zawartej umowy o pracę.

Wszyscy pracownicy podlegli P. S., tak, jak powód mieli umowy zawarte na czas określony.

Dowód : zeznania świadka P. S. k. 183-184

przesłuchanie świadka K. B. k.

przesłuchanie powoda k. 135 (płyta CD)

Powód był zatrudniony na stanowisku Koordynatora ds. reklamy i odpowiadał za pracę swojego zespołu. Powód nie podejmował kluczowych decyzji dla strony pozwanej. Nie podpisywał umów z klientami. Powód nie oceniał zdolności kredytowej klientów. Nie miał bezpośredniego kontaktu z klientami. Powód nie podejmował żadnych istotnych decyzji, np. o tym, czy jest potrzebny nowy lokal.

Dowód : zeznania świadka P. S. k. 183-184

przesłuchanie świadka K. B. k.

przesłuchanie powoda k. 135 (płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za trzy ostatnie miesiące pracy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.918 zł brutto.

Dowód : zaświadczenie k. 27, k. 95

Pismem z 13 maja 2014 r. strona pozwana rozwiązała łączącą ją z powodem umowę o pracę bez podania przyczyny, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2014 r.

Dowód : akta osobowe powoda

Na dzień 22 października 2009 liczba osób zatrudnionych u pozwanej wynosiła 494 osoby, w tym 13 osób było zatrudnionych na czas nieokreślony.

Na dzień 24 sierpnia 2010 r. liczba osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony u strony pozwanej wynosiła odpowiednio: na czas 10 lat - 172 osoby, a na okres 20 lat – 184 osoby.

Zgodnie z wykazem z dnia 29.10.2013 r. 852 pracowników strony pozwanej było zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, w tym 191 osób na okres 10 lat, a 661 osób na okres 20 lat.

Na dzień 13 maja 2014 r. liczba osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony u strony pozwanej wynosiła odpowiednio: na czas 10 lat - 177 osoby, a na okres 20 lat – 967 osoby.

Dowód : lista osób zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony k. 73-87

Lista osób zatrudnionych na czas nieokreślony k. 71

Lista osób zatrudnionych na czas nieokreślony k. 108-110

Lista osób zatrudnionych na czas nieokreślony k.

Strona pozwana powstała w 2008 r.

Przedmiotem działalności gospodarczej strony pozwanej jest pośrednictwo finansowe przy udzielaniu kredytów przez banki i ze środków członków zarządu.

Zatrudnianie pracowników na długoterminowe umowy okresowe było elementem strategii zarządu firmy z uwagi na fakt, że działalność spółki wiąże się z dużym ryzykiem, przez co spółka nie może pozwolić sobie na zatrudnianie na czas nieokreślony.

U strony pozwanej jest duża zmiana pracowników.

Podpisując umowy na 10-20 lat, strona pozwana wskazywała, że wielu pracowników, szczególnie młodych, może potrzebować długoterminowych umów w celu uzyskania bankowych kredytów hipotecznych.

Dowód : odpis z KRS strony pozwanej k. 46-49

przesłuchanie świadka J. P. k. 135 (płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na niekwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów, a także zeznaniach świadków, które były w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niesprzeczne i wzajemnie się uzupełniały, a przez to należało je uznać za wiarygodne. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, gdyż jego zeznania w pełni korespondowały z zeznaniami świadków i dowodami z dokumentów.

Bezspornym w sprawie było, że powód zatrudniony był przez stronę pozwaną od dnia 24 sierpnia 2009 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie umowy o pracę na czas określony dwóch lat, po czym w dniu 15 listopada 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony 20 lat z możliwością wypowiedzenia umowy o pracę przez każdą ze stron z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia.

Spór między stronami dotyczył kwestii, czy zawarta przez strony umowa o pracę w dniu 15 listopada 2012 r. na czas określony dwudziestu lat – była zawarta zgodnie z prawem, czy też nadanie jej przez strony terminowego charakteru było w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nieważne, zmierzało bowiem do obejścia prawa, a tym samym czy umowa ta winna być uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie spoczywa na stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne.

W niniejszej sprawie powód wskazał, że w jego sytuacji, przy powierzonym mu stanowisku i zakresie obowiązków, nie było żadnych podstaw do zawierania z nim umowy o pracę na czas określony 20 lat. To na stronie pozwanej, jako pracodawcy, spoczywał zatem ciężar udowodnienia, że zawarcie takiej umowy było w świetle przepisów prawa pracy prawidłowe i dopuszczalne.

W ocenie Sądu strona pozwana nie wykazała w/w okoliczności.

Podnoszone przez stronę pozwaną okoliczności, uzasadniającej jej zdaniem potrzebę, a nawet konieczność zawierania z pracownikami (w liczbie ponad 900), w tym z powodem, długoterminowych umów o pracę (na czas 10 i 20 lat), nie zasługiwały na uwzględnienie.

Wskazać należy, iż prawo pracy nie zabrania zawierania umów o pracę na czas określony, ani nie ustanawia maksymalnych możliwych okresów trwania tego rodzaju umów, jednak dla zawarcia takiej umowy musi istnieć konkretny i obiektywny powód uzasadniający zarówno jej rodzaj, jak i długość trwania umowy.

W wyroku z dnia 7 września 2005 r. w sprawie o sygn. II PK 294/04 Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że: „zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.)”. W tym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreślił, że zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy szczególnie 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 społeczno – gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Należy podkreślić, że nie jest możliwym wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, a prawo pracy nie wskazuje ich maksymalnej długości i literalnie nie zabrania zawarcia umowy terminowej na jakikolwiek okres, w tym również na 20 lat.

Zdaniem jednak Sądu interpretując przepisy prawa pracy należy je jednak zawsze rozpatrywać w świetle naczelných zasad prawa pracy, w tym zasadą zapewniania pracownikom stabilności zatrudnienia przez zawieranie bezterminowych kontraktów pracowniczych. Tylko umowa o pracę na czas nieokreślony daje pracownikowi pełną przewidzianą przepisami prawa pracy ochronę zatrudnienia, ustanawia bowiem obowiązek podawania przyczyn jej rozwiązania, a następnie umożliwia sądową kontrolę ich zasadności, prawdziwości i konkretności, a ponadto – w miarę upływu czasu i wydłużania się stażu pracy pracownika – gwarantuje mu dłuższy termin wypowiedzenia, maksymalnie osiągający trzy miesiące. Prawo pracy dąży do zapewnienia stałego zatrudnienia.

Zawarcie umowy na bardzo długi okres czasu może prowadzić do obejścia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę oraz przepisu stanowiącego, że trzecia umowa o pracę na czas określony jest umową bezterminową.

Sąd Najwyższy potępił powszechną praktykę zawierania umów długoterminowych. Zaakceptowanie takiej praktyki byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudnienia pracowników, które zakłada istnienie usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron w zawieraniu pracowniczych kontraktów terminowych. Zawarcie umowy terminowej nie może się sprzeciwiać właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego.

Mając powyższe na uwadze, dla zawarcia terminowej umowy o pracę na długi okres czasu musi istnieć zawsze konkretny, obiektywny powód, uzasadniający jej rodzaj i długość trwania umowy. W innych przypadkach zasadą powinno być zawieranie umowy na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 18 k.p., postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Takie postanowienia umów i aktów, które są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Sąd pracy może zatem uznać, że strony w istocie zawarły umowę na czas nieokreślony.

W toku niniejszego postępowania strona pozwana argumentowała potrzebę zawierania z pracownikami umów terminowych wskazując na specyfikę prowadzonej przez nią działalności. Przyjęta przez stronę pozwaną praktyka zawierania z pracownikami umów terminowych z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia uzasadniana była przez stronę pozwaną potrzebą zapewnienia sobie przez nią zdolności do utrzymania się na rynku usług pośrednictwa kredytowego i potrzebą posiadania możliwości szybkiego zwalniania niewłaściwych pracowników, bez konieczności gwarantowania im 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia i wskazywania przyczyny, której obrona przed sądem mogłaby być trudna.

Zdaniem Sądu Rejonowego fakt, iż strona pozwana nie może przewidzieć, czy utrzyma się na rynku usług pośrednictwa kredytowego, nie stanowi w istocie żadnego rodzaju nadzwyczajnej okoliczności w realiach rynkowego obrotu gospodarczego. Przeciwnie, stwierdzić należy, iż jest to w obrocie gospodarczym zasada, nie wyjątek. Przeważająca większość sprzedawców towarów i usług nie ma bowiem ani gwarancji stałego zbytu dla świadczonych przez nich usług i oferowanych towarów, ani utrzymania aktualnej sytuacji prawnej. Prowadzenie jakiegokolwiek rodzaju działalności gospodarczej immanentnie związane jest z ryzykiem gospodarczym, a rentowność i możliwość prowadzenia i rozwijania takiej działalności uzależniona jest od bardzo wielu czynników. Sytuacja strony pozwanej nie może być uznana za szczególnie złą czy niestabilną, skoro od założenia w 2008 r. spółka istnieje i się rozwija. Oczywiście jest, że dla każdego prowadzącego działalność gospodarczą pracodawcy nieporównanie korzystniejsza jest sytuacja, w której posiada on możliwość bardzo szybkiego dostosowywania stanu zatrudnienia do bieżących potrzeb, a ponadto posiada możliwość szybkiego zwalniania pracowników bez podania przyczyny, a tym samym ogranicza ryzyko prowadzenia sporu sądowego z pracownikiem, który z podanymi przyczynami się nie zgadza. Pracodawca nie może jednak

przerzucać w tak znacznym zakresie ryzyka gospodarczego na pracowników, pozbawiając ich tym samym stabilności zatrudnienia i prawa do zwolnienia za podaniem przyczyny, choćby przyczyna ta leżała po stronie pracodawcy. Nie należy zapominać, że i bezterminowe kontrakty pracownicze ulegają rozwiązaniu, za wcześniejszym za dwutygodniowym, miesięcznym lub trzymiesięcznym (w zależności od stażu) wypowiedzeniem (art. 36 k.p.), zaś obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia nie stanowi nadmiernego obciążenia pracodawcy, tym bardziej, że przyczyna zwolnienia pracownika nie musi być doniosła.

W ocenie Sądu Rejonowego w stanie faktycznym niniejszej sprawy zawarcie z powodem umowy o pracę na okres 20 lat było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zawierania kontraktów terminowych i nie zasługiwało na ochronę. Zawarcie z powodem terminowej umowy o pracę nie było zatem w żadnym stopniu uzasadnione charakterem jego pracy. Nie sposób również przyjąć, by zawarcie z powodem umowy terminowej było uzasadnione faktem, że powód pracował na stanowisku związanym ze sprzedażą, skoro pracował w dziale reklamy.

Mając powyższe stwierdzić należy, że w świetle rodzaju i charakteru prowadzonej przez pozwaną działalności, jej sytuacji, a także charakteru pracy powoda, zawarcie z powodem umowy na czas określony 20 lat, było sprzeczne z zasadą stabilności zatrudnienia podlegającą ochronie prawa pracy i oznaczało nadmierne obciążanie go ryzykiem związanym z działalnością strony pozwanej. Zawarcie długoterminowej umowy okresowej musi być uzasadnione charakterem pracy i interesem obu stron, w niniejszej sprawie nie miało zaś uzasadnienia w świetle obowiązków powierzonych powodowi i leżało wyłącznie w interesie strony pozwanej.

Strona pozwana kilkakrotnie powoływała się w toku postępowania na fakt zgodnego zawarcia długoterminowego kontraktu pracowniczego przez obie strony, w tym powoda, oraz na fakt, że powód dobrowolnie zgodził się na zaproponowane warunki i je zaakceptował.

Należy jednak pamiętać, że zasada swobody umów doznaje ograniczenia zarówno na gruncie prawa cywilnego (art. 353¹ k.c., stanowiący, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego), jak i – w jeszcze większym zakresie – na gruncie prawa pracy (co szeroko, w zakresie dotyczącym niniejszej sprawy, opisano powyżej – w szczególności art. 8 k.p. i 18 k.p.). Okoliczność, że powód złożył podpis na umowie terminowej na okres 20 lat, nie pozbawia go ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy.

Powód zatrudniony był u pozwanego pracodawcy od 24 sierpnia 2009 r., a zatem przez okres ponad trzech lat, co oznacza, że zamieszczenie w zawartej z nim umowie o pracę na czas określony postanowienia o dopuszczalności jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem było dla powoda mniej korzystne aniżeli uregulowania ustawowe, które zapewniały mu większą trwałość zatrudnienia. Zgodnie natomiast z art. 18 k.p., postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Tego rodzaju mniej korzystne dla pracownika postanowienia są nieważne.

Z powyższych przyczyn zawarty przez strony w umowie o pracę z dnia 15 listopada 2012 r. zapis o tym, iż jest ona umową na czas określony 20 lat, uznać należy za zmierzający do obejścia prawa, a tym samym nieważny. Umowę stron należy uznać za umowę zawartą na czas nieokreślony. W konsekwencji rozwiązanie tej umowy przez pracodawcę za dwutygodniowym wypowiedzeniem i bez podania dokonane zostało z naruszeniem przepisów art. 30 § 4 i art. 36 § 1 pkt 3 k.p.

Podstawą roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Ponieważ zawartą przez strony umowę należało traktować jako umowę na czas nieokreślony, zaś powód był zatrudniony u strony pozwanej przez okres ponad trzech lat, dawało mu to prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 36 k.p.).

Postawą wyliczenia odszkodowania stanowiła kwota 2.918 zł, tj. kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop.

Zatem mając powyższe na uwadze, Sąd w pkt I wyroku zasądził na rzecz powoda kwotę 8.754 zł (2.918 zł x 3 = 8.754 zł) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 r. tj. od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu wraz z nakazem zapłaty.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej, która przegrała powództwo kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W punkcie III wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 340 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony.

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.918 zł brutto, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.