

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2016 r.

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

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: Krystyna Karlińska, Maria Kulesza

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 12 stycznia 2016 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa J. S.

przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowemu (...).A. s.j. A. S. (1), A. S. (2)

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Handlowego (...).A. s.j. A. S. (1), A. S. (2) na rzecz powódki J. S. kwotę 7362,60 zł brutto (siedem tysięcy trzysta sześćdziesiąt dwa złote sześćdziesiąt groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. zasądza stronie pozwanej na rzecz powoda kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 369 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia, której powódka była zwolniona;

V. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2454,20 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 03.04.2015 r. powódka J. S. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Handlowego (...).A. s.j. A. S. (1) A. S. (2) z siedzibą we W. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w wysokości 9.000 zł, powołując się na przepis art. 50 § 3 k.p.

W uzasadnieniu powódka podała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy zlecenia od czerwca 2009 r., a następnie na podstawie umowy o pracę od dnia 01.10.2010 r., na stanowisku sprzedawcy, później specjalisty. W dniu 01.04.2015 r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem rozwiązania na dzień 18.04.2015 r. Przy wręczaniu wypowiedzenia, strona pozwana rozwiązanie umowy o pracę uzasadniała długotrwałą nieobecnością powódki w pracy spowodowaną chorobą dziecka. Zdaniem powódki wskazana przyczyna jest nieuzasadniona i krzywdząca, jako że nieobecność w pracy nie była długotrwała.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, zastępowana przez pełnomocnika procesowego w osobie adwokata, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podano, że wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 30.03.2015 r. zostało złożone zgodnie z przepisami prawa pracy, bowiem strony umowy przewidziały w jej treści możliwość wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Nadto w treści oświadczenia wskazano termin rozwiązania stosunku pracy, przypadający na dzień 18.04.2015 r., informację o udzieleniu powódce urlopu oraz pouczenie w przedmiocie możliwości i terminu wniesienia odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powódką na czas określony zostało zatem dokonane z zachowaniem formy i trybu przewidzianego dla rozwiązania umów tego rodzaju. Wskazano również, że strona pozwana nie była zobowiązana do wskazania przyczyny wypowiedzenia.

Podczas rozprawy w dniu 22.05.2015 r. (k. 22) powódka oświadczyła, że nie było uzasadnionych przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę, a wypowiedzenie było spowodowane faktem posiadania przez powódkę dziecka i korzystania przez nią ze zwolnień lekarskich. Strona pozwana natomiast złożyła oświadczenie, zgodnie z którym powódka została zwolniona wobec braku możliwości dalszego jej zatrudnienia, jako że dezorganizowała pracę przez notoryczne zwolnienia lekarskie i urlopy oraz z uwagi na negatywną ocenę jej pracy, czego wyrazem jest zmniejszenie premii.

W trakcie rozprawy w dniu 26.06.2015 r. (k. 27) udział w sprawie zgłosił pełnomocnik procesowy powódki, w osobie radcy prawnego. Podczas rozprawy w dniu 12.01.2016 r. (k. 77 v.) pełnomocnik procesowy powódki wniósł o zasądzenie na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Od czerwca 2009 r. powódkę i stronę pozwaną łączyła umowa zlecenia.

Powódka i strona pozwana w dniu 01.10.2010 r. zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31.12.2011 r., z zastrzeżeniem możliwości rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powódka pracowała na stanowisku starszego sprzedawcy wynagrodzeniem miesięcznym brutto w kwocie 1.630 zł oraz premią do 40% wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Wynagradzana Pracowników strony pozwanej.

Następnie w dniu 27.12.2011 r. powódka i strona pozwana zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 01.01.2012 r. do dnia 31.12.2017 r. W umowie zastrzeżono na rzecz stron prawo wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powódka zajmowała stanowisko młodszego specjalisty z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1.745 zł brutto powiększonym o premię w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Wynagradzana Pracowników strony pozwanej.

W dniu 01.07.2012 r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego zmieniono umowę o pracę z dnia 27.12.2011 r. w ten sposób, że jako rodzaj umówionej pracy wskazano stanowisko specjalisty ds. sprzedaży, a miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto określono na 1.890 zł oraz premię do 40% wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Wynagradzana Pracowników strony pozwanej.

U strony pozwanej stosuje się różne formy zatrudnienia, w tym na czas nieokreślony i na czas określony, w tym na okresy pięcioletnie. Zawierane są także umowy zlecenia. Umowy na czas określony zawierane są z powodu konieczności sprawdzenia, czy dany pracownik wiąże swoją przyszłość zawodową ze stroną pozwaną.

(Dowody:

- umowa o pracę z dnia 01.10.2010 r. – k. 6;
- umowa o pracę z dnia 27.12.2011 r. – k. 5;
- porozumienie stron z dnia 01.07.2012 r. - akta osobowe powódki;
- zeznania świadka K. D. (1) – e-protokół z dnia 12.01.2016 r. (00:12:16-00:17:39) – płyta CD – k. ???;

- zeznania świadka P. J. (1) - e -protokół z dnia 12.01.2016 r. (00:18:22-00:37:20) – płyta CD – k. ???;
- z przesłuchania powódki J. S. – e-protokół z dnia 12.01.2016 r. (00:37:48-00:57:22) – płyta CD – k. ???).

W dniu 09.01.2013 r. powódka urodziła dziecko.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powódka przebywała w okresie ciąży na zwolnieniu lekarskim w okresie od 18.10.2012 r. do dnia porodu. Następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w okresie od 09.01.2013 r. do 07.01.2014 r. Przebywała na zwolnieniu lekarskim w dniach 19.05.2014 r. – 24.05.2014 r. Kolejne zwolnienia lekarskie wystawiane były w związku z opieką nad chorym dzieckiem w okresach: 27.05.2014 r.-30.05.2014 r., 11.07.2014 r.-18.07.2014 r., 27.10.2014 r.-31.10.2014 r., 11.03.2015 r.-13.03.2015 r., 16.03.2015 r.-17.03.2015r. oraz 25.03.2015r.-31.03.2015 r.

W dniu 30.06.2014 r. powódka odebrała dzień wolny za dzień 03.05.2014 r.

W 2014 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego w dniach: 08.01.-14.03, 17.07-18.07, 24.09-02.10, 29.12-30.12,

W 2015 r. powódka skorzystała z 9 dni urlopu wypoczynkowego, nie korzystała z urlopu bezpłatnego, nie była również niezdolna do pracy.

(Dowody:

- kopia odpisu skróconego aktu urodzenia – akta osobowe powódki;
- kopia świadectwa pracy z dnia 18.04.2015 r. – akta osobowe powódki
- pismo z dnia 23.06.2014 r. dot. odebrania dnia wolnego – akta osobowe powódki
- wnioski o urlop wypoczynkowy – akta osobowe powódki).

Powódka przed urlopem macierzyńskim była zaangażowana w swoje obowiązki pracownicze. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego powódka nie skorzystała z urlopu wychowawczego, wskazując pracodawcy, że zapewni opiekę osób trzecich nad dzieckiem. Powódka nie miała jednak pomocy ze strony innych osób i w związku z chorobami dziecka korzystała ze zwolnień lekarskich, jak również prosiła pracodawcę o udzielanie jej nieplanowanych urlopów, tak aby mogła zaopiekować się dzieckiem. Pracodawca nie podjął działań celem zweryfikowania zasadności zwolnień lekarskich, z których korzystała powódka.

Nieobecności w pracy powódki, których przyczyną były stany chorobowe dziecka, powodowały konieczność wprowadzania zmian w grafiku innych pracowników, pracowanie przez nich w nadgodzinach. Zdarzały się także nieobecności innych pracowników, co również powodowało konieczność wprowadzania zmian w organizacji pracy. Pracownicy byli niezadowoleni z takich zmian, jednak nie wiązali ich jedynie z nieobecnościami powódki i nie byli z tego powodu negatywnie do niej nastawieni. W 2014 r. powódka uzyskała nagrodę „pracownika miesiąca”, a o jej przyznaniu decydowali głównie pracownicy.

Po ostatnim zwolnieniu lekarskim powódka zapytała swoją bezpośrednią przełożoną M. B., czy zostanie zwolniona z powodu nieobecności. Pracodawca podjął decyzję o zwolnieniu powódki i poszukiwaniu pracownika na jej miejsce w czasie, gdy firma borykała się z problemami kadrowymi – powódka była na zwolnieniu lekarskim, a z pracy odeszło dwóch innych pracowników. W okresie pozostawiania przez powódkę w stosunku pracy ze stroną pozwaną, lecz poza godzinami pracy, powódka poszukiwała innej pracy; nie powodowało to zaniedbywania przez powódkę obowiązków pracowniczych. Klienci nie zgłaszali zastrzeżeń do pracy powódki. W ostatnich miesiącach pracy obniżono powódce premię z powodu jej nieobecności w pracy.

(Dowody:

- częściowe zeznania świadka M. B. – e-protokół z dnia 26.06.2015 r. (00:04:42-00:23:49) - płyta CD – k. 29;
- zeznania świadka K. N. – e-protokół z dnia 12.01.2016 r. (00:02:36-00:11:28) – płyta CD – k. ???;
- zeznania świadka K. D. (1) – e-protokół z dnia 12.01.2016 r. (00:12:16-00:17:39) – płyta CD – k. ???;
- zeznania świadka P. J. (1) - e -protokół z dnia 12.01.2016 r. (00:18:22-00:37:20) – płyta CD – k. ???;
- z przesłuchania powódki J. S. – e-protokół z dnia 12.01.2016 r. (00:37:48-00:57:22) – płyta CD – k. ???).

W dniu 01.04.2015 r. wręczono powódce pismo z dnia 30.03.2015 r. zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 01.01.2012 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem rozwiązania na dzień 18.04.2015 r. W piśmie zawarto pouczenie o prawie wniesienia odwołania do sądu. W piśmie nie wskazano przyczyny wypowiedzenia. Wręczając pismo pracodawca powiedział powódce, że przyczyną zwolnienia z pracy są jej częste nieobecności w pracy.

(Dowody:

- pismo z dnia 30.03.2015 r. – k. 4;
- z przesłuchania powódki J. S. – e-protokół z dnia 12.01.2016 r. (00:37:48-00:57:22) – płyta CD – k. ???;
- akta osobowe powódki).

Po wypowiedzeniu powódka nie pracowała przez okres 6 miesięcy.

(Dowód:

- z przesłuchania powódki J. S. – e-protokół z dnia 12.01.2016 r. (00:37:48-00:57:22) – płyta CD – k. ???).

Średnie wynagrodzenie powódki za okres ostatnich trzech miesięcy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.454,20 zł brutto.

(Dowód:

- zaświadczenie o zarobkach – k. 15).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

Powyższy stan faktyczny ustalono w oparciu o dowody z dokumentów zaofiarowane przez strony sporu oraz znajdujące się w aktach osobowych powódki, jako że żadna ze stron nie podważała ich prawdziwości i autentyczności, jak również Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania ich wiarygodności. Ustalenia faktyczne oparto także o dowody ze źródeł osobowych w tym zeznania świadków i dowód z przesłuchania powódki, w zakresie, w jakim dowody te uznano za wiarygodne w świetle zgromadzonego materiału dowodowego.

Sąd dał w części wiarę zeznaniom świadka **M. B.**, będącej bezpośrednią przełożoną powódki. Za wiarygodną Sąd uznał tę część zeznań, w której świadek podała, że powódka korzystała z powodu choroby dziecka zarówno ze zwolnień lekarskich, jak i urlopów udzielanych przez pracodawcę, a przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były wskazane nieobecności w pracy. Jako niezajdujące potwierdzenia w wiarygodnym materiale dowodowym uznano natomiast zeznania w zakresie, w jakim wskazywały one na nieprawidłowe wywiązywanie się powódki z obowiązków pracowniczych, wynikające z jej złej woli. Świadek podała bowiem, że powódka nie rozumiała potrzeb pracodawcy,

wykazywała brak zainteresowania pracą. Jednocześnie świadek nie podała na czym polegało nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. Pytana, czy odmowa udziału w akcjach promocyjnych organizowanych przez pracodawcę spowodowana była niechęcią powódki czy też nieobecnością z powodu choroby dziecka, świadek zeznała, że powódka nie tłumaczyła się. Pozostałe podawane przykłady, tj. zmiana grafików pracowniczych, niezadowolenie innych pracowników spowodowane koniecznością zmiany godzin ich pracy, były skutkiem nieobecności powódki w pracy. Również obniżenie powódce premii było spowodowane nieobecnością powódki w pracy. Jednocześnie świadek zeznała, że nie było na powódkę skarg ze strony klientów.

Również zeznaniom **K. D. (2)**, pośredniej przełożonej powódki Sąd dał wiarę jedynie w części, w jaki wskazała, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce były jej nieobecności w pracy usprawiedliwiane zwolnieniami lekarskimi z powodu choroby dziecka oraz korzystaniem z urlopu. Podobnie jak świadek **P. J. (2)** przyznała, że zwolnienia lekarskie powódki nie były weryfikowane przez pracodawcę pod kątem ich zasadności. Jako niewiarygodne oceniono zeznania części w jakiej świadek podała, że powódka nienależycie wykonywała obowiązki pracownicze, jako że okoliczności te pozostają w sprzeczności z zeznaniami tego świadka w części, w której wskazała, że powódce obniżono premię uznaniową z powodu nieobecności. Świadek podała również, że podstawą premii jest formularz ocen pracownika, a z zeznań zarówno **K. D. (2)**, jak i **M. B.** nie wynikało, aby obniżona ocena powódki wynikała z przyczyn innych niż nieobecności w pracy. Nie znalazły poparcia w materiale dowodowym zeznania także w części wskazującej, jakoby pracownicy sprzeciwiali się zastępowaniu powódki; zeznania w tej części są sprzeczne z zeznaniami współpracującymi z powódką **K. N.** i **K. D. (1)**.

Jako w pełni wiarygodne oceniono zeznania świadka **K. N.**, pracującej u strony pozwanej jako kasjer, sprzedawca. Świadek zeznała, że powódka korzystała z urlopu z powodu dziecka. Nie słyszała od innych pracowników komentarzy na temat powódki. Podała, że zdarzały się nieobecności pracowników i wtedy pozostali musieli sobie jakoś radzić. Zeznała, że powódka ok. miesiąc przed wypowiedzeniem mówiła, że szukała nowej pracy. Zaprzeczyła, aby powódka korzystała ze zwolnienia w celu poszukiwania pracy. Przyznała, że była świadkiem rozmowy, kiedy to powódka prosiła kierownika o wyjście z pracy z powodu dziecka.

Sąd dał wiarę także zeznaniom świadka **K. D. (1)**, będącej od lipca 2014 r. kierownikiem oddziału. Świadek zeznała, że powódka korzystała ze zwolnień lekarskich, jednak nie wie, czy były one częste. Przyznała, że nie interesowało ją czy powódka była na zwolnieniu lekarskim, czy też jej nieobecność w pracy była spowodowana odbieraniem dni wolnych za pracę w soboty. Nie pamięta również, aby zwolnienia powódki dezorganizowały pracę; powódka nie mówiła jej, że szuka pracy.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka **P. J. (2)**, dyrektora ds. organizacyjnych przedsiębiorstwa strony pozwanej. Świadek zeznał, że wiedział, że powódka korzysta ze zwolnień lekarskich na dziecko, które powodowały konieczność zmiany organizacji pracy w firmie w postaci przesuwania pracowników. Przyznał, że pracodawca nie sprawdzał zasadności zwolnień lekarskich powódki. Zeznał, że umowy o pracę na czas określony zawierane były w celu sprawdzenia, czy dany pracownik wiąże swoją przyszłość z pracą u strony pozwanej.

Sąd nie znalazł podstaw do odmowy przydania waloru wiarygodności zeznaniom powódki **J. S.**. Powódka wskazała, że korzystała ze zwolnień lekarskich w związku z chorobami dziecka; korzystała także z urlopu, także w czasie, gdy posiadała zwolnienie lekarskie. Dziecko powódki w okresie jej zatrudnienia u strony pozwanej uczęszczało do żłobka, a w okresie wakacji przebywało w szpitalu. Zeznania te korespondują z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym, są spójne, logiczne i konsekwentne.

W niniejszej sprawie powódka wniosła o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania z nią stosunku pracy. Powódka stanęła na stanowisko, zgodnie z którym nie było uzasadnionych przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę, a wypowiedzenie było przejawem dyskryminacji ze strony pracodawcy w postaci nierównego traktowania z uwagi na posiadanie przez powódkę dziecka. Strona pozwana natomiast złożyła oświadczenie, zgodnie z którym powódka została zwolniona wobec braku możliwości dalszego jej zatrudnienia, jako że dezorganizowała pracę przez notoryczne zwolnienia lekarskie i urlopy oraz z uwagi na negatywną ocenę jej pracy, czego wyrazem jest zmniejszenie premii.

Istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy jest ustalenie rodzaju umowy o pracę, jaka łączyła strony w okresie od dnia 01.01.2012 r. do dnia 18.04.2015 r.

Zdaniem Sądu umowa o pracę z dnia 27.12.2011 r. powinna być traktowana identycznie, jak umowa o pracę na czas nieokreślony. Łączny okres na jaki zostały z powódką zawarte dwie umowy o pracę na czas określony, tj. od 01.10.2010 r. do dnia 31.12.2011 r. (ponad 1 rok) i od dnia 01.01.2012 r. do dnia 31.12.2017 r. (6 lat), nie znajdował żadnej merytorycznej przesłanki i możliwość ich rozwiązania w trybie art. 33 k.p. bez podania przyczyny należy zakwalifikować jako próbę obejścia przepisów prawa pracy, których podstawowym celem jest stabilizacja zatrudnienia w ramach umów o pracę na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 25 § 1 zdanie pierwsze k.p. umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Zawieranie umów o pracę zależy wyłącznie od woli stron. Swoboda nawiązywania stosunków pracy jest bowiem jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 11 k.p.). Jeżeli strony zdecydują się na zawarcie umowy na czas określony, to do nich należy też ustalenie czasu jej trwania. Ustalenie okresu trwania umowy 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, którym może być np. wykonanie przez danego pracownika zadań rozłożonych w czasie. Niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych. Ich dopuszczalność nie może natomiast sprzeciwiać się 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.

Trudno wywieść generalny pogląd, że zawarcie umowy o pracę na czas określony sprzeciwia się zasadom współżycia społecznego czy też społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu prawa, bowiem taką formę umowy o pracę przewiduje art. 25 § 1 k.p., nie zakreślając jej ram czasowych. Natomiast w art. 33 k.p. wyrażona została zasada, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Sytuacje, w których przepisy prawa pracy przewidują lub strony stosunku pracy uzgadniają zatrudnianie pracownika na podstawie długotrwałej umowy o pracę na czas określony, zakładają zwiększoną, w porównaniu z umowami na czas nieokreślony, stabilizację zatrudnienia, bo na ogół bez możliwości wcześniejszego rozwiązania terminowego stosunku pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779), bądź przy dopuszczalności jego rozwiązania połączonej z zapewnieniem istotnych świadczeń gwarancyjnych lub odszkodowawczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r. II PK 294/04 OSNP 2006/13-14/207 z aprobowaną glosą M. Myszki).

Powyższe stanowisko orzecznictwa, zachowało swą aktualność w kolejnych wyrokach Sądu Najwyższego, Trybunału Konstytucyjnego oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i stanowisku doktryny (por. wyroki Sądu Najwyższego: 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, LEX nr 499160, Monitor Prawniczy 2009 nr 12, s. 678, z glosą P. Smolika oraz z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 82). Podkreśla się, że wprawdzie nie jest możliwe wskazanie maksymalnej długości trwania umów o pracę zawieranych na czas określony, należy jednak mieć na względzie, że dopuszczalność takich umów nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań prawa pracy, wśród których prymat tradycyjnie przysługuje bezterminowym umowom o pracę. Zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony może zatem być uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy rangi ustawowej w sposób wyczerpujący określają okoliczności (przesłanki) zawierania wyłącznie takich umów (dotyczy to zwłaszcza różnego rodzaju pragmatyk służbowych), gdy taka potrzeba wynika z charakteru zadań oznaczonych w czasie (np. w okresie pełnienia funkcji kadencyjnych), bądź gdy strony stosunku pracy przy rozważeniu wszelkich okoliczności konkretnego przypadku jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia właśnie takiej umowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; OSP 2009 nr 7-8, poz. 76, z glosą A. Kosut i z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11,

LEX nr 1222145, z glosą K. Stępnickiej oraz uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58).

Powinność badania stanów faktycznych, w których doszło do zawarcia długoletnich umów o pracę na czas określony z opcją ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w aspekcie ich zgodności z Kodeksowym nakazem równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na rodzaj umowy o pracę (art. 11⁽²⁾ k.p.) i niedyskryminacji (art. 11⁽³⁾ k.p.), wynika dodatkowo z konieczności dokonywania oceny rozwiązań normatywnych przyjętych w polskim porządku prawnym z regulacjami prawa europejskiego (zapewnienia efektywności prawa wspólnotowego). Nabiera to szczególnego znaczenia po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wyroku z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, M. N. przeciwko (...)im. dr S. D. w C. (LEX nr 1433647; LEX/el. 2014, z glosą M. Derlacz-Wawrowskiej), w którym stwierdzono, że Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70, dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską 10 Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U.UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 368), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie regulacji krajowej, która przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach. W świetle tego orzeczenia TSUE nie może być wątpliwości, że polskie sądy pracy nie tylko mogą, ale wręcz mają obowiązek (w zależności od konkretnych okoliczności), przeprowadzić ocenę zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji (na temat dyskryminacji pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony zachodzącej na gruncie art. 30 § 4 i art. 50 § 3 k.p. por. zwłaszcza zdanie odrębne sędziego TK T. L. do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK-A 2008 nr 10, poz. 173).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należało podkreślić, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że strony pierwszą umowę o pracę na czas określony zawarły na okres ponad roku, po czym następną umowę o pracę na czas określony na okres 6 lat. Zatem łączny okres zatrudnienia na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony miał wynosić ponad 7 lat.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza możliwość zawierania umów na czas określony na okres 5, 6, czy też 8 lat, jednakże tak długi czasookres trwania umowy o pracę na czas określony musi być zgodny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz podyktowany obiektywnymi kryteriami.

Tymczasem jak wynika ustaleń faktycznych poczynionych na podstawie zeznań świadka P. J. (2), strona pozwana zawiera długoterminowe umowy o pracę ze względu na potrzebę oceny, czy dany pracownik będzie wiązał swoją przyszłość zawodową ze stroną pozwaną, co jednak w ocenie Sądu, nie może być wystarczającym powodem do zawierania z pracownikami długoterminowych umów o pracę na czas określony, z możliwością ich rozwiązania bez podania przyczyny za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Zdaniem Sądu, zamiar elastycznego doboru kadry pracowniczej w żaden obiektywny sposób nie może uzasadniać zawierania długoterminowych umów o pracę na czas określony, albowiem zasadą w stosunkach pracy jest to, że pracodawca zatrudniając pracownika podejmuje ryzyko związane z jego wyborem i w gruncie rzeczy, każdy przedsiębiorca mógłby uzasadniać w ten sposób nawiązywanie długoterminowych umów o pracę. Tymczasem głównym i zasadniczym celem nawiązywania stosunku pracy jest zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony. Natomiast Kodeks pracy w żaden sposób nie ogranicza, czy też nie uniemożliwia rozwiązywania umów o pracę na czas nieokreślony w sytuacji, np. zaniedbywania przez pracownika swoich obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Co istotne strona pozwana miała możliwość zweryfikowania przydatności pracowniczej powódki już w czasie, gdy strony pozostawały ze sobą w stosunku zlecenia (od czerwca

2009 r.), jak również w trakcie łączącej strony ponad rok umowy o pracę na czas określony. Podana przyczyna zawarcia kolejnej umowy terminowej, tym razem na okres 6-letni, jawi się w aspekcie dotychczasowego okresu współpracy stron jako nieprzystająca do sytuacji. Nadto strona pozwana nie przedstawiła żadnych racjonalnych przesłanek potwierdzających konieczność zawarcia z powódką - w miejsce umowy bezterminowej - właśnie terminowej (kilkuletniej) umowy o pracę (która mogła być rozwiązana za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia). Również z przesłuchania powódki nie wynika, aby to ona była zainteresowana i aby to ona dążyła do zawarcia umowy o pracę na czas określony. Wręcz przeciwnie, powódka wskazała, że to pracodawca wskazał jej, że ta forma zatrudnienia będzie dla niej korzystniejsza. Zasadnym jest zatem stwierdzenie, że pozwana spółka jako pracodawca nadużyła swojej przewagi ekonomicznej przez stosowanie praktyk polegających na zawieraniu umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie bezterminowego stosunku pracy. Z tej przyczyny klauzulę terminu zamieszczoną w spornej umowie należy uznać za nieważną (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W konsekwencji wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. i art. 36 § 1 pkt 3 k.p. W miejsce nieważnych postanowień odnoszących się do terminowego charakteru zatrudnienia powódki zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy prawa pracy o zatrudnieniu na czas nieokreślony (art. 18 § 2 k.p.).

W związku z tym, że w ocenie Sądu, strony w rzeczywistości nawiązały stosunek pracy na czas nieokreślony, Sąd uznał za zasadne roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w związku z niegodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, w takiej sytuacji zastosowanie bowiem miały przepisy o wypowiedzaniu umów na czas nieokreślonych, w tym art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Z kolei na gruncie powoływanego już art. 36 § 1 pkt 3 k.p., okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy miesiące. Odniesienie tej regulacji do ustaleń faktycznych, zgodnie z którymi powódka była zatrudniona u strony powodowej od dnia 01.10.2010 r. do dnia 18.04.2015 r., czyli ponad 4 lata i 6 miesięcy, prowadzi do wniosku, że zastosowanie przez pracodawcę dwutygodniowego okresu wypowiedzenia doprowadziło do naruszenia przysługującego powódce 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, a tym samym naruszenia art. 36 § 1 pkt 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie. Okoliczność ta daje podstawę do przyjęcia, że strona pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Tym samym, Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w wysokości 7.362,60 zł brutto (punkt I sentencji wyroku), a dalej idące powództwo oddalił (punkt II wyroku) jako niezasadne. Powódka żądała bowiem odszkodowania w wysokości 9.000 zł; tymczasem zgodnie ze złożonym do akt sprawy zaświadczeniem o zarobkach, którego powódka nie kwestionowała, miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.454,20 zł brutto (2.454,20 zł x 3 = 7.362,60 zł).

Na marginesie zauważyć należy, że przedstawione powyżej, wyrażane w orzecznictwie zarówno sądów polskich, jak i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, stanowisko o potrzebie równości w traktowaniu osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i na czas określony, pod względem długości okresu wypowiedzenia, znalazło swój wyraz w zmianach kodeksu pracy, wprowadzonych przez ustawę z dnia 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r., poz. 1220), które wchodzi w życie w dniu 22.02.2015 r. Zgodnie z nową regulacją, w zakresie długości okresu wypowiedzenia, zasady wypowiedzania umów terminowych będą analogiczne do tych stosowanych w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony.

Zdaniem Sądu okoliczności niniejszej sprawy wskazują nie tylko na naruszenie przepisów prawa przy wypowiedzaniu umowy o pracę zawartej z powódką, ale również na naruszenie zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.)

W treści pozwu powódka wskazała, że przy wypowiedzaniu umowy o pracę strona pozwana wskazała jej, że przyczyną rozwiązania umowy są nieobecności powódki w pracy. Również w toku postępowania strona pozwana podała jako przyczyny wypowiedzenia: brak możliwości dalszego zatrudniania powódki, jako że dezorganizowała ona pracę przez notoryczne zwolnienia lekarskie i urlopy oraz negatywną ocenę jej pracy, czego wyrazem jest zmniejszenie premii przyznanej powódce. Jako że powódka zakwestionowała wymienione przyczyny, zadaniem Sądu było odniesienie się do ich zasadności.

Analiza dokumentacji prowadzi do wniosku, że powódka korzystała po urodzeniu dziecka zarówno z urlopu macierzyńskiego, urlopu wypoczynkowego, jak i zwolnień lekarskich związanych z opieką nad chorym dzieckiem. Śledząc częstotliwość oraz długotrwałość okresów nieobecności w pracy, nie sposób jednak, zdaniem Sądu przyjąć, że nieobecności powódki przybrały takie rozmiary, że uzasadnionym byłoby z tego powodu rozwiązanie z nią umowy o pracę nawet w zwykłym trybie, tj. za wypowiedzeniem. Śledząc historię nieobecności powódki, wskazać należy, że poród miał miejsce w dniu 09.01.2014 r. Od tego dnia do dnia 07.01.2014 r. powódka korzystała z przysługującego jej urlopu macierzyńskiego. Bezpośrednio po jego zakończeniu wykorzystała przysługujący jej urlop wypoczynkowy w okresie od 08.01.2014 r. do 14.03.2014 r. W kwietniu 2014 r. nie odnotowano nieobecności powódki w pracy. W maju 2014 r. przez okres 6 dni (19-24.05) korzystała ze zwolnienia lekarskiego związanego ze swoją niedyspozycją zdrowotną oraz korzystała z 4 dni zwolnienia lekarskiego (27-30.05) związanego z opieką nad chorym dzieckiem. W dniu 30.06.2014 r. odebrała dzień wolny za dzień 03.05.2014 r. Następnie w lipcu 2014 r. korzystała ze zwolnienia w zw. z opieką nad dzieckiem przez okres 6 dni (11-16.07) i z urlopu wypoczynkowego przez 2 dni (17-18.07). W sierpniu 2014 r. nie odnotowano nieobecności powódki w pracy. Na przełomie września i października 2014 r. powódka wykorzystała 9 dni urlopu wypoczynkowego (24.09-02.10). W październiku 2014 r. nie była obecna przez 5 dni (27-30.10) z tytułu zwolnienia lekarskiego na chore dziecko. W listopadzie 2014 r. nie odnotowano nieobecności powódki. W grudniu wykorzystała 2 dni urlopu (29-30.12). W 2015 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę (18.04) powódka była na urlopie łącznie przez 9 dni, a w marcu trzykrotnie korzystała ze zwolnienia lekarskiego z powodu konieczności opieki nad chorym dzieckiem w dniach: 11-13, 16-17 i 25-31.03.2015 r. Zdaniem Sądu, nie można czynić powódce zarzutu z powodu korzystania przez nią z przysługującego jej ustawowo prawa do przebywania na urlopie macierzyńskim i wypoczynkowym. Dalej, okresy zwolnień lekarskich z powodu opieki nad chorym dzieckiem trwały od 4 do 6 dni i miały miejsce, z wyjątkiem marca 2015 r., kiedy to powódka korzystała z nich trzykrotnie, po jeden raz w miesiącach: maj, lipiec i październik 2014 r. Jednak jak wskazywali świadkowie współpracujący z powódką – K. N. i K. D. (1), zastępstwa w przypadku nieobecności pracowników występowały zawsze wtedy, gdy jakiś pracownik był nieobecny, zatem zastępowanie w obowiązkach powódki nie było niczym szczególnym. Świadczenie ci podali także, że praca powódki nie powodowała negatywnego do niej nastawienia innych współpracowników. Wręcz przeciwnie, w spornym okresie powódka otrzymała nagrodę pracownika miesiąca, na przyznanie której główny wpływ miała ocena dokonywana właśnie przez pozostałych pracowników.

Wskazaną (ustnie) przyczynę wypowiedzenia należy ocenić jako nieuzasadnioną także z uwagi na konieczność kierowania się zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Powódka korzystała bowiem w sposób uprawniony ze zwolnień lekarskich spowodowanych koniecznością sprawowania opieki nad niespełna dwuletnim dzieckiem z powodu jego stanów chorobowych i brakiem w tym zakresie możliwości skorzystania z pomocy osób trzecich. Faktem powszechnie znanym w Polsce są utrudnienia pracownicze, z jakimi borykają się osoby korzystające z uprawnień rodzicielskich. Należy jednak przypomnieć, że szeroko rozumiane macierzyństwo i związane z tym uprawnienia jest objęte ochroną i opieką Państwa na mocy Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (art. 18), a więc aktu prawnego o najwyższej mocy prawnej. Z powyższego wynika obowiązek podejmowania przez władze publiczne działań mających na celu jak najpełniejszą ochronę macierzyństwa przed wszelkimi zagrożeniami, które mogłyby kobiecie utrudniać pełne korzystanie z tej funkcji. Obowiązek ochrony macierzyństwa jest realizowany między innymi poprzez stanowienie prawa stwarzającego kobiecie możliwość pogodzenia macierzyństwa z zatrudnieniem. Realizując powyższe, ustawodawca wprowadził szereg uprawnień związanych z macierzyństwem oraz rodzicielstwem zarówno w prawie pracy, jak i ubezpieczeń społecznych. Wiążą się one z: ochroną zdrowia, wychowaniem dziecka do 14 roku

życia, świadczeniami rodzinnymi i opiekuńczymi, urlopem macierzyńskim, urlopem wychowawczym oraz ochroną stosunku pracy.

W sytuacjach tak drastycznych jak ta wynikająca z rozpoznawanego stanu faktycznego (z punktu widzenia ochrony uprawnień rodzicielskich) , przyjęcie interpretacji zaprezentowanej przez stronę pozwaną, nie dość, że w sposób rażący godziłoby w zobowiązania, jakie przyjęło na siebie państwo, ale również naruszałoby zasady słuszności (art. 8 kodeksu pracy). Należy podkreślić, że klauzula generalna - zawarta w art. 8 k.p. - zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) „współistnieje” z całym systemem prawa cywilnego i - zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego - musi być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu każdej sprawy. Również w sprawie, której przedmiotem jest roszczenie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Ocenie sądu winno podlegać ewentualne nadużycie prawa wynikające ze sprzeczności działania z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

Z samej istoty rzeczy - ze względu na przedmiot, którym jest nadużycie prawa podmiotowego - zaskarżona norma ma charakter ogólny w znacząco wyższym stopniu od innych instytucji prawnych, czym otwiera pole dla wykładni sądowej. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przy tym przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosownie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283, wyrok Sądu Najwyższego z dnia

12 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210 oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta może zaś podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53 PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58 ŚOSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, Lex Polonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, Lex Polonica nr 1630441).

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 45 § 1 k.p. uwzględniono roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania, którego wysokość ustalono w oparciu o treść art. 47¹ k.p. w zw z art. 50 § 4 k.p..

Orzeczenie o kosztach procesu w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 100 zd. 2 k.p.c., zgodnie z którym sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania. Powódka wygrała w 82% (zasądzono 7.362,60 zł z żądanych 9.000 zł, czyli 82%), zatem zasadnym było zastosowanie wskazanej zasady rozliczenia kosztów procesu.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powódkę były koszty wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), wynosiły 60,00 zł oraz koszty opłaty od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł co łącznie dawało sumę 77,00 zł.

O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną, nieuiszczonej przez powódkę opłaty sądowej od pozwu, poniesionej tymczasowo przez Skarb Państwa, orzeczono w punkcie IV sentencji wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako, że powódka wygrał sprawę w 82%, wobec czego, kierując się dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c. strona pozwana obowiązana jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, kwotę 369 zł tytułem procentowej opłaty od pozwu, w części w jakiej przegrała spór (w.p.s. 9.000 zł x 5 % x 82%).

Ponadto w pkt V sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.