

Sygn. akt VI P 316/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2018 r

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie

Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska, Marek Kośny

Protokolant : starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 października 2018 roku w Warszawie

sprawy z powództwa: L. M.

przeciwko: (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O.

o odszkodowanie

orzeka:

1. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na rzecz powódki L. M. kwotę 7.920,00 złotych (siedem tysięcy dziewięćset dwadzieścia 00/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 czerwca 2016 r do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na rzecz powódki L. M. kwotę 360,00 złotych (trzysta sześćdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj; do kwoty 2.640,00 złotych (dwa tysiące sześćset czterdzieści 00/100);
4. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 396,00 złotych (trzysta dziewięćdziesiąt sześć 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu - opłaty.

Jadwiga Janina Piłatkowska, SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska, Marek Kośny

Sygn. akt. VI P 316/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 czerwca 2016 r. (data na kopercie) przeciwko (...) Sp. z o.o. w O. powódka L. M. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zaś alternatywnie w przypadku braku uznania roszczenia wskazanego w punkcie I pozwu lub w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa w art. 45 § 2 k.p., o zapłatę od pozwanej na rzecz powódki kwoty 7 920,00 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanej oraz o zapłatę od pozwanej na rzecz powódki kwoty 7 920,00 zł tytułem

odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanej. Powódka wniosła dodatkowo zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych lub spisu kosztów.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż w dniu 23 grudnia 2005 r. zawarła umowę o pracę z (...) w O. na stanowisku sekretarki medycznej. Dnia 7 czerwca 2016 r. pozwana (...) Sp. z o.o. wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego terminu z przyczyn nie dotyczących pracownika, zaś jako przyczyna wskazana została redukcja zatrudnienia. Powódka zakwestionowała w pozwie prawidłowość postępowania w zakresie doboru pracownika do zwolnienia, wskazując, iż pozwana nie wskazała żadnych przyjętych kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia z pracy, tym samym uniemożliwiając jej jakiegokolwiek odniesienia się do istnienia tych kryteriów oraz oceny, czy były one sprawiedliwe i obiektywne. Zdaniem powódki stanowiło to naruszenie przepisów kodeksu pracy, zgodnie, z którymi pracodawca ma obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. Powódka wskazała na fakt, iż w okresie od września 2015 r. do czerwca 2016 r. pozwana zwiększyła zatrudnienie w (...) o dwie osoby, zaś w czerwcu 2016 r. podjęła decyzję o redukcji zatrudnienia. Powódka podniosła, iż gdyby przez pracodawcę zastosowane zostały obiektywne kryteria doboru pracownika do zwolnienia z pracy, tj. kryteria uwzględniające staż pracy zawodowej, wiek, sytuację rodzinną, opinię o dotychczasowym przebiegu pracy zawodowej, przydatność do pracy, dotychczasowego wykonywania pracy, powódka nie otrzymałaby wypowiedzenia umowy o pracę.

(pozew z dnia 14.06.2016 r. – t.I, k. 1 – 8)

W piśmie procesowym z dnia 16.10.2018 r powódka wносиła ostatecznie o zasądzenie odszkodowania w wysokości 7.920 złotych wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew z dnia 7 lipca 2016 r pozwana (...) sp. z o.o. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że powództwo należy uznać za całkowicie nieuzasadnione. Wskazywała, że przy wypowiedzeniu umowy o pracę powódce nie doszło do naruszenia przepisów stanowiących zakaz wypowiedzania umów w stosunku do określonych podmiotów, samo wypowiedzenie zostało zaś dokonane prawidłowo, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Ponadto decyzja o likwidacji danego stanowiska pracy jest autonomiczną decyzją pracodawcy, niepodlegającą ocenie sądów, co do jej celowości ani co do jej zasadności. Pozwana przytoczyła, iż wręczone powódce wypowiedzenie zostało sporządzone na piśmie i zawierało wszelkie wymagane prawem elementy, ponadto wcześniej zostało skonsultowane z reprezentującą powódkę zakładową organizacją zakładową. Pozwana podniosła również, że powódka nie wskazała czy i jakie roszczenia wywodzi z tytułu podnoszonego przez nią rzekomego naruszenia przez pozwaną zasad współżycia społecznego oraz przepisów prawa.

(odpowiedź na pozew z 07.07.2016 r. – t.I, k. 139 – 144);

Postanowieniem z dnia 12 stycznia 2017 r sąd umorzył postępowanie przeciwko L. M. o odprawę pieniężną (k. 305)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka L. M. była zatrudniona w pozwanej spółce (...) Sp. z o.o. w O. (poprzednio (...) w O.) od 04.01.1999 r., na podstawie umowy o pracę, początkowo na okres próbny od 04.01.1999 r. do 31.03.1999 r. na stanowisku salowej. Dnia 23.12.2005 r. pozwana zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.01.2016 r na stanowisku sekretarki medycznej w przychodni specjalistycznej przy ul. (...) w O.. Wymiar czasu pracy powódki określono na pełny etat tj; 37 godzin 55 minut tygodniowo za wynagrodzeniem 785,00 zł brutto miesięcznie.

Z dniem 01.08.2007 r. powódka została przeniesiona z działu rozliczeń i sprzedaży do pracy w przychodni specjalistycznej na stanowisko rejestratorki medycznej. Przysługujące powódce na tym stanowisku wynagrodzenie wynosiło 1.300 zł brutto miesięcznie a następnie w wysokości 2 200 zł brutto.

(umowa o pracę z dn. 01.04.1999 r. – t. I, k. 165; umowa o pracę z dn.15.12.1999 r. – t. I, k. 170; zeznania powódki L. M. na rozprawie z dnia 30 października 2018 r, umowa o pracę z dn. 23.12.2005 r. – t. I, k. 189; pismo z 01.08.2007 r. – t. I, k. 203, pismo z dn. 18.06.2018 r. – t. I, k. 236);

Pozwana we wrześniu 2015 r zatrudniła na stanowisku sekretarki medycznej M. K. (1) powierzając jej niezależnie od nazwy stanowiska pracy wykonywanie obowiązków zbieżnych z zakresem obowiązków powódki. Następnie pozwana od listopada 2015 r oddelegowała do pracy w (...) N. L. która od dnia 1 lutego 2016 r została na stałe zatrudniona w tej przychodni na stanowisku sekretarki medycznej i której również powierzono pracę podobną do zakresu obowiązków powódki.

dowód: zeznania świadków M. K. (1), N. L. rozprawa z dnia 22 maja 2018 r,

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku rejestratorki medycznej należała: rejestracja osób zgłaszających się po porady medyczne, przyjmowanie telefonicznych zgłoszeń po porady, sprawdzanie uprawnień do świadczeń poprzez weryfikację elektroniczną, zakładanie kart chorych i kopert zbiorczych, monitorowanie obiegu dokumentacji medycznej dotyczącej pacjentów do poszczególnych poradni, gromadzenie, porządkowanie i przechowywanie kart i dokumentów medycznych, sporządzanie obowiązujących sprawozdań statystycznych, udzielanie osobom zgłaszającym się wyczerpujących informacji o dniach i godzinach pracy poszczególnych poradni i pracowni o warunkach udzielanych świadczeń, przestrzeganie służbowej tajemnicy zawodowej. Ponadto powódkę obowiązywało na tym stanowisku taktowne i życzliwe zachowanie się w stosunku do zgłaszających się osób, noszenie w pracy ustalonej odzieży ochronnej i przestrzeganie przepisów bhp i p/pożarowych oraz pobieranie opłat od osób nieuprawnionych do bezpłatnych świadczeń, wydawanie pokwitowań i faktur, przekazywanie określonych kwot do kasy szpitala. Powódka zajmowała się również wpisywaniem świadczeń do NFZ. Bezpośrednim przełożonym powódki zajmującej stanowisko rejestratorki medycznej była pielęgniarka koordynująca.

(zakres obowiązków z dn. 03.08.2015 r. – t. I, k. 237 – 239)

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w dniach od 21.12.2015 r. do 04.01.2016 r. oraz od 02.02.2016 r. do 15.02.2016 r. Zakład pracy zwracał się w przypadku obydwu zwolnień powódki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. z prośbą o kontrolę zasadności ich wystawienia. Lekarz orzecznik ZUS uznał kontrolowane zaświadczenie lekarskie za prawidłowe.

(pismo pozwanej z dn 23.12.2015 r. – t.I, k. 246; pismo ZUS z dn. 05.01.2016 r. - t. I, k. 247; pismo ZUS z dn. 26.01.2016 r. – t. I, k. 248; pismo pozwanej z dn. 04. 02.2016 r. – t. I, k. 249; pismo ZUS z dn. 05.02.2016 r. – t. I, k. 250; pismo ZUS z dn. 03.03.2016 r., - t. I, k.251; pismo ZUS z dn. 15.03.2016 r. – t.I, k. 252);

W styczniu 2016 dyrektorem pozwanego została H. R., która rozpoczęła działania restrukturyzacyjne polegające na zmniejszeniu wynagrodzeń. Konieczność taka wynikała z zadłużenia pozwanego w wysokości 6 milionów złotych w 2015 r a za 2016 r - 2,5 mln złotych.

Pozwany początkowo w ramach redukcji zatrudnienia chciał zwolnić z rejestracji dwie osoby - M. Ł. (1) i M. M., które gdy o tym się dowiedziały udały się na zwolnienie lekarskie.

Pismem z dnia 16 grudnia 2015 r pozwana wystąpiła do (...) informując o planowanym wypowiedzeniu umowy o pracę powódce. W odpowiedzi na przedmiotowe pismo Zarząd (...) działający w (...) z.o.o wskazał, że powódka jest członkiem tego związku, długoletnim pracownikiem pozwanej i wyraził sprzeciw wobec zamiaru zwolnienia powódki.

Strona związkowa podniosła m.in okoliczność, że w ostatnim okresie w (...) zatrudnione zostały dwie osoby, których obowiązki są podobne do wykonywanych przez powódkę.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone powódce dnia 7 czerwca 2016 r z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 września 2016 r. Pozwana wskazała jako przyczynę wypowiedzenia redukcję zatrudnienia wynikającą z trudnej sytuacji finansowej pozwanej spółki. W związku z przeprowadzaną redukcją zlikwidowane zostało zajmowane przez powódkę stanowisko rejestratorki medycznej, zaś praca wykonywana dotychczasowo przez sześć rejestratorek medycznych i dwie sekretarki medyczne miała odłą być podzielona między cztery rejestratorki medyczne i dwie sekretarki medyczne.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało wręczone powódce przez kierownika kadr na korytarzu w przychodni, w której pracowała powódka.

(wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 07.06.2016 r. – t. I, k. 13; konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę k. 242, pismo związku zawodowego (...) z dnia 21 grudnia 2015 r k. 243, sprawozdanie finansowe z 2015 r k. 363, sprawozdanie finansowe z 2016 r k. 363, zeznania R. O. - rozprawa z dnia 8 sierpnia 2017 r, zeznania świadka B. J. rozprawa z dnia 30 października 2018 r, zeznania powódki L. M. rozprawa z dnia 30.10.2018 r.)

Powódka w okresie od 23.06.2016 r. do 17.07.2016 r. została oddelegowana do pracy na stanowisku starszej sekretarki medycznej do izby przyjęć.

(pismo pozwanej z dn. 22.06.2016 r. – t. I, k. 257)

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia były nieznane powódce. Powódka została poinformowana w marcu 2016 r. przez działające w zakładzie pracy związku zawodowe o tym, że została wytypowana do zwolnienia. Poza powódką została również zwolniona A. M.. W chwili zwolnienia powódka była jedynym żywicielem rodziny.

(zeznania powódki L. M. na rozprawie z dn. 12.01.2017 r.)

W przychodni specjalistycznej na podobnym stanowisku co powódka pracowały na dzień 7 czerwca 2016 r: M. Ł. (2), B. D., D. C., A. M., M. M. (3). M. K. (1) i N. L. zajmowały się wpisywaniem świadczeń do NFZ i zostały one przeniesione do rejestracji w przychodni specjalistycznej na kilka miesięcy przed zwolnieniem powódki.

Od stycznia 2016 r. w pozwanej spółce zaczęły się działania restrukturyzacyjne, polegające na zmniejszeniu kosztów, zmianach umów o pracę, zmianach wynagrodzeń, spowodowanych zadłużeniem pozwanej spółki. Działania restrukturyzacyjne rozpoczęły się w pionie administracyjnym następnie w pionie medycznym. Pozwana spółka dysponowała w grudniu 2016 r. oszczędnościami w wysokości 100 000 zł. Po przeprowadzonej redukcji zatrudnienia nie ma trudności w działaniu rejestracji przychodni.

(dowód: zeznania świadka R. O. na rozprawie z dn. 08.08.2017 r., od 00:11:11 do 00:17:37, analiza kosztów styczeń-grudzień 2015 r k. 359 i verte k. 359, bilanse k. 362-365, zeznania świadka M. K. (1), N. L. - rozprawa z dnia 22 maja 2018 r; zeznania świadka M. K. (2) - rozprawa z dnia 22 maja 2018 r)

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.640,00 złotych.

bezsporne, a nadto zaświadczenie z k. 271;

Okoliczności faktyczne w sprawie, w zakresie istotnym i wystarczającym dla jej rozstrzygnięcia w rozumieniu art. 227 k.p.c., wynikały z dokumentów zgromadzonych w toku postępowania, zeznań świadków oraz zeznań powódki.

Dokumenty zebrane w sprawie zostały przez Sąd uznane za wiarygodne, bowiem ich treść i autentyczność nie budziły wątpliwości i nie były kwestionowane przez strony.

Zeznania świadków są jasne, logiczne i przekonujące. Ich treść nie zawiera wewnętrznych sprzeczności, wzajemnie się potwierdzają i uzupełniają, tworząc spójną i logiczną całość. Brak jest podstaw do deprecjonowania wiarygodności i mocy dowodowej zeznań tychże świadków.

Sąd uznał zeznania świadka R. O., A. T. za wiarygodne. Z tym, że w/w świadkowie nie mieli wiedzy jakie były kryteria doboru pracownika (powódki) do zwolnienia.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków: M. K. (1), N. L., M. K. (2) oraz zeznania powódki.

Sąd zważył, co następuje:

Powódka wystąpiła z żądaniem odszkodowawczym w związku z wręczonym jej wypowiedzeniem umowy o pracę.

Materialnoprawną podstawą dla roszczenia powódki jest art. 45 § 1 kodeksu pracy, zgodnie, z którym 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jak wynika z analizy powyższego przepisu istnieją dwie przesłanki, które świadczą o zasadności żądania zasądzenia odszkodowania – pierwszą jest uznanie, iż wręczone wypowiedzenie nie jest uzasadnione, drugą zaś – uznanie, że wypowiedzenie to narusza odpowiednie przepisy dotyczące takiego sposobu rozwiązywania stosunku pracy. Spełnienie którejkolwiek z tych przesłanek przesądza o zasadności roszczenia odszkodowawczego.

Zgodnie zaś z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być złożone w formie pisemnej i podawać przyczynę dokonania tej czynności prawnej. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje się jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzeczywistość przyczyny. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

Gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Oczywiście sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności

wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12, LEX nr 1312564, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 LEX nr 497682).

Powódka pracowała w rejestracji przychodni specjalistycznych razem z D. C., M. M. (3), A. M., M. Ł. (3) oraz B. D.. Poza czynnościami związanymi z rejestracją pacjentów do przychodni specjalistycznych powódka zajmowała się wpisywaniem danych do NFZ. Niezależnie od tego w toku postępowania sąd ustalił, że kilka miesięcy przed zwolnieniem powódki do rejestracji zostały przeniesione M. K. (1) i N. L., które zajmowały się wpisywaniem danych do NFZ. W ocenie sądu pozwana udowodniła, że była konieczność zmian organizacyjnych wymagających decyzji związanych z redukcją zatrudnienia z uwagi na trudną sytuację finansową pozwanego. Jednakże - w ocenie Sądu pozwana nie wykazała, że przedstawiła powódce kryteria doboru do zwolnienia, ani że były jej one znane. Powódka powinna być porównywana z D. C., M. M. (3), A. M., M. Ł. (3), B. D. oraz M. K. (1) i N. L. których obowiązki w zakresie wpisywania danych do NFZ pokrywały się z zakresem obowiązków powódki (dowód: zeznania powódki). Sąd miał na uwadze również, że w wypowiedzeniu umowy o pracę nie ma żadnego odniesienia do kryterium doboru do zwolnienia powódki. Pozwany nie udowodnił, aby dokonywał oceny pracy pracowników przez pryzmat jakości świadczonej pracy, wydajności, przydatności, uwzględniając staż pracy zawodowej, wiek, sytuację rodzinną, opinii o dotychczasowym przebiegu pracy zawodowej, przydatności do pracy, dotychczasowego wykonywania pracy.

Z zeznań świadków oraz powódki nie wynika by pracodawca określił jakiegokolwiek kryteria doboru pracowników zatrudnionych w rejestracji do zwolnienia.

Reasumując Sąd uznał, iż wręczone powódce wypowiedzenie nie było zgodne z przepisami prawa pracy. To z kolei prowadzi do wniosku, że roszczenie powódki jest uzasadnione.

Zgodnie z regulacją z art. 47¹ KP odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka była zatrudniona u pozwanego od 04.01.1999 r. do 30 września 2016 r a więc ponad trzy lata. To oznacza, że zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 Kp okres jej wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Tym samym zasądzone powódce odszkodowanie nie może być mniejsze niż jej trzymiesięczne wynagrodzenie.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.640,00 zł brutto miesięcznie, a tym samym odszkodowanie zasądzone na jej rzecz wynosi 7.920 złotych, o czym orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku. Sąd zasądził odsetki na podstawie art 300 kp w związku z art 481 kc.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł w punkcie drugim wyroku na podstawie z art. 98 kpc oraz § 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804) w wysokości 360 złotych.

Rozstrzygnięcie w opłacie znalazło poparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity z 2016 r poz. 623 z późn. zmianami). W związku z powyższym Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 5% od wartości przedmiotu sporu tj; kwotę 396 złotych stanowiącą równowartość opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić., – o czym orzeczono jak w punkcie czwartym wyroku.

Sąd w punkcie trzecim wyroku nadał zgodnie z regulacją z art. 477² § 1 KPC wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj; kwoty 2.640,00 złotych.

ZARZĄDZENIE

(...)