

Sygn. akt VI P 176/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Eleonora Marszał

Grażyna Pera

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2018 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie

orzeka:

1. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda R. K. kwotę 10.088,76 zł (dziesięć tysięcy osiemdziesiąt osiem złotych 76/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda R. K. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 504,44 zł (pięćset cztery złote 44/100) tytułem zwrotu kosztów procesu – opłaty;
4. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. do kwoty 3.362,92 zł (trzy tysiące trzysta sześćdziesiąt dwa złote 92/100).

Eleonora Marszał SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Grażyna Pera

Sygn. akt VI P 176/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 marca 2018 roku (data na kopercie) powód R. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 9.750,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 1 grudnia 2014 roku na stanowisku specjalisty ds. obsługi floty. Dnia 8 marca 2017 roku otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie powoda pozwana nie wskazała jednak żadnych konkretnych przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę.

(pozew – k. 1 – 6)

W odpowiedzi pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, twierdziła, że powód nie wykonywał swojej pracy w sposób należyty, nie był zaangażowany w swoje obowiązki i wykonywał je niestaranie. Pozwana dodała, że powód znał założony budżet sprzedaży samochodów używanych na 2017 rok, a także, że zajmował w pozwanej spółce stanowisko specjalisty ds. sprzedaży samochodów używanych.

(odpowiedź na pozew – k. 18 – 19 verte)

Pismem procesowym z dnia 20 listopada 2018 roku powód zmodyfikował roszczenie, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 10.088,76 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty.

(pismo procesowe z dnia 20.11.2018r. - k. 48)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. K. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 2014 roku, początkowo na stanowisku specjalisty ds. obsługi floty. Porozumieniem z dnia 18 maja 2015 roku stanowisko pracy powoda zostało zmienione na specjalistę ds. sprzedaży samochodów używanych. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 3.362,92 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę – k. 1 cz. B a/o powoda, porozumienie zmieniające – k. 24 cz. B a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 22)

Dnia 8 marca 2018 roku powodowi zostało wręczone wypowiedzenie umowy o pracę. W jego treści jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał na:

- niskie zaangażowanie w wykonywanie obowiązków pracowniczych na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży samochodów używanych przejawiające się brakiem efektywności w pracy na zajmowanym stanowisku (nieosiągnięcie zakładanych w budżecie wyników sprzedaży samochodów),
- utrata zaufania pracodawcy będąca następstwem błędnego informowania o wynikach sprzedaży samochodów używanych w okresie czerwiec – lipiec 2017 roku,
- nieinformowanie pracodawcy o powodach niezrealizowania planu sprzedaży samochodów używanych w okresie styczeń – listopad 2017 roku,
- brak terminowego i weryfikowalnego przekazywania informacji o liczbie i warunkach na jakich zostały sprzedane samochody.

(dowód: wypowiedzenie – k. 9)

Powód zajmował się sprzedażą samochodów. Od ilości sprzedanych samochodów zależała prowizja powoda, która była ustalona na poziomie 3%. Powód dnia 2 stycznia 2017 roku otrzymał maila zawierającego plan sprzedaży samochodów używanych na rok 2017 który zakładał większą liczbę sprzedanych samochodów niż plan na 2016 rok, czego powód nie był w stanie sam wykonać. Po interwencji powoda pozwany pracodawca zaproponował, że G. K. w wolnych chwilach

będzie mu pomagać. W praktyce jednak okazało się, że G. K. miał tyle własnych obowiązków, że nie był w stanie pomóc powodowi.

(dowód: mail z dnia 02.01.2017r. wraz z załącznikiem – k. 23 – 24, zeznania powoda R. K. – protokół rozprawy z dnia 22.11.2018r. od 01:22:41 do 01:51:52)

Do powoda nie docierały żadne informacje dotyczące planu sprzedażowego. Powodowi nie został również przedstawiony przez pracodawcę pisemny zakres obowiązków.

(dowód: zeznania powoda R. K. – protokół rozprawy z dnia 22.11.2018r. od 01:22:41 do 01:51:52)

W pozwanej spółce funkcjonowały comiesięczne raporty dotyczące sprzedaży samochodów, których sporządzaniem zajmował się G. K.. Raporty przesyłane były do przełożonego powoda – P. W.. Powód nie otrzymywał informacji zwrotnych dotyczących tych raportów, nigdy też przełożeni nie zwracali mu uwagi na jakiegokolwiek błędy występujące w tych raportach. Powód na podstawie raportów (numer faktury, cena sprzedaży samochodu, nazwy klienta i wysokości zysku) sporządzał także własne zestawienia, które służyły do obliczenia przysługującej mu premii która zależała od ilości sprzedanych samochodów. Powód nie porównywał jednak liczby sprzedanych samochodów do zakładanego na dany miesiąc planu sprzedażowego, nikt bowiem od niego takiego raportu nie wymagał.

(dowód: zeznania powoda R. K. – protokół rozprawy z dnia 22.11.2018r. od 01:22:41 do 01:51:52)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody, których wiarygodność nie została przez strony skutecznie zakwestionowana w toku postępowania.

Sąd oparł się również na zeznaniach powoda R. K., które zostały uznane za wiarygodne w całości, bowiem nie zostały skutecznie zakwestionowane przez stronę pozwaną.

Odnosnie zeznań świadka P. W. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim świadek zeznał, że powód robił błędy w raportach, a także w zakresie, w jakim zeznał on, że powód miał w zakresie swych obowiązków sporządzanie raportów. Sąd miał bowiem na uwadze, że pozwana w toku postępowania nie przedstawiła pisemnego zakresu obowiązków R. K., stąd też za wiarygodne należy uznać zeznania powoda, który twierdzi, że obowiązek raportowania spoczywał na innym pracowniku – G. K.. Odnosnie zaś błędów w raportowaniu świadek P. W. nie wskazał, na czym te błędy miałyby polegać. Świadek zeznał, że błędy były istotne, w innym zaś miejscu twierdził, że nie pamięta, jakie to były błędy, by wreszcie zeznać, że na pewno był też raport całkowicie prawidłowy. W ocenie sądu zeznania są wewnętrznie niespójne. Ponadto w toku postępowania nie zostały złożone do akt sprawy żadne raporty sporządzane przez powoda, co oznacza, że pozwana nie wykazała, że faktycznie powód takie raporty sporządzał, a także, że były w nich błędy. Jednocześnie powód w swych zeznaniach zaprzeczał, aby kiedykolwiek przełożeni informowali go o jakichkolwiek błędach w raportach. Sam zaś świadek P. W. wprost zeznał, że nie jest w stanie powiedzieć, co w raporcie wymagało poprawy, ponieważ musiałyby się z nim zapoznać. Zeznania świadka nie mogły być zweryfikowane i jako takie nie są uznane za wiarygodne.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka P. W. również w zakresie, w jakim świadek ten twierdził, że spisał zakres obowiązków, które zostały przekazane powodowi, bowiem z akt sprawy nic takiego nie wynika. Nie są też wiarygodne zeznania tego świadka w zakresie, w jakim twierdził on, że powód nie chciał szkolić się ze znajomości programu E., bowiem zeznania w tym zakresie są sprzeczne z zeznaniami powoda, który wskazał, że nikt w pracy mu o żadnym szkoleniu z tego zakresu nie mówił.

Dodatkowo Sąd miał na uwadze, że świadek P. W. zeznał, że nie jest w stanie powiedzieć czy powód wykonywał sprzedaż. Z zeznań tych nie wynika więc, aby powód nie realizował celu sprzedażowego, czy też, aby brak realizacji tego celu był w jakikolwiek sposób spowodowany błędnymi działaniami, czy zaniechaniami powoda. Ponadto w toku postępowania pozwana nie przedłożyła żadnych maili, o których mówił świadek, stąd też zeznania o niewypełnieniu obowiązków przez powoda są nieweryfikowalne i należy je traktować jako nieudowodnione.

Odnosnie z kolei zeznań świadka R. W. Sąd również nie uznał ich za wiarygodne w zakresie, w jakim świadek zeznał, że powód miał w swym zakresie obowiązków sporządzanie raportów. Jak bowiem już wyżej wskazano pozwana nie przedłożyła w toku postępowania żadnego dokumentu dotyczącego zakresu obowiązków powoda, który pozwalałby na zweryfikowanie zeznań świadka (świadek w swych zeznaniach powoływał się na pisemny zakres obowiązków powoda). Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań świadka R. W. odnośnie rzekomych błędów powoda w raportowaniu, bowiem z materiału dowodowego nie wynika, aby do zakresu obowiązków powoda należało comiesięczne raportowanie. Również nie są wiarygodne zeznania świadka w zakresie, w jakim zeznał że powód nie wykonywał budżetu. Sąd nie znalazł bowiem w materiale dowodowym złożonym do akt sprawy żadnego dokumentu pokazującego ilość sprzedanych przez powoda samochodów oraz procentowe wykonanie przez niego budżetu w danym roku. Twierdzenia świadka nie znajdują więc poparcia w jakichkolwiek dokumentach, których złożenia należałoby oczekiwać od strony pozwanej. Sąd nie dał też wiary zeznaniom świadka co do braku zwiększania się floty samochodów, w tym zakresie Sąd oparł się na zeznaniach powoda, który wskazał, że plany sprzedażowe wzrastały znacznie z roku na rok.

Nie zasługują na wiarę również zeznania świadka R. W. w zakresie, w jakim twierdzi on, że z powodem były prowadzone rozmowy na temat niewykonywania przez niego budżetu, czy też, że powód nie zgłaszał żadnych uwag co do ilości obowiązków, bądź chęci uzyskania pomocy. Jest to bowiem sprzeczne z zeznaniami samego powoda, który wyraźnie wskazał, że prosił o przydzielenie mu do pomocy jeszcze jednego pracownika, podnosił też, że nie daje sobie rady z ilością pracy. Potwierdzają to również zeznania świadka P. W., który zeznał, że powód mówił, że nie daje sobie rady. Wreszcie nie są wiarygodne zeznania świadka R. W. także w zakresie, w jakim twierdził on, że zaangażowanie powoda w pracy malało z miesiąca na miesiąc, Sąd miał bowiem na uwadze, że brak jest jakichkolwiek dokumentów, chociażby raportów sprzedażowych, które miałyby potwierdzić taką okoliczność. Powód zeznał, że nałożone na niego obowiązki stały się dla niego zbyt dużym obciążeniem, pracodawca zaś nie przydzielił mu nikogo do pomocy. Gdyby przyjąć, że faktycznie doszło do obniżenia wyniku sprzedażowego powoda, to było to wynikiem obciążenia obowiązkami powoda, który nie radził sobie ze zwiększającymi obowiązkami.

Sąd miał również na uwadze, że świadek P. W. zeznał, że powód uczestniczył w spotkaniach podsumowujących sprzedaż, które odbywały się w każdym miesiącu, zaś świadek R. W. zeznał, że powodowi przekazywane były instrukcje dotyczące sposobów zwiększenia sprzedaży. Sąd jednak w oparciu o zeznania powoda, uznane w tym zakresie za wiarygodne, ustalił, że w rzeczywistości na spotkaniach nie porównywano liczby sprzedanych samochodów do planu sprzedażowego. Spotkania te na początku miesiąca dotyczyły prognozowania wyniku sprzedażowego na dany miesiąc, przełożony mówił powodowi, że w danym miesiącu może być słaby wynik, padały sformułowania typu: „musimy coś z tym zrobić”. Spotkania te miały charakter mobilizujący do bardziej wyťažonej pracy, nie przekazywano jednak na nich jakie konkretnie działania powód ma podjąć. Stąd też nie są wiarygodne zeznania świadka R. W. co do przekazywania powodowi instrukcji dotyczących wielkości sprzedaży.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powoda związane z wręczonym mu wypowiedzeniem umowy o pracę.

Materialnoprawną podstawą roszczenia powoda jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którym 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. Dla zasadności roszczenia powoda musi więc zostać spełniona jedna z dwóch przesłanek – wypowiedzenie mu wręczone musi być albo niezgodne z prawem, albo nieuzasadnione.

Z treści wręzonego powodowi wypowiedzenia wynika, że przyczynami je uzasadniającymi według pracodawcy są:

- niskie zaangażowanie w wykonywanie obowiązków pracowniczych na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży samochodów używanych przejawiające się brakiem efektywności w pracy na zajmowanym stanowisku (nieosiągnięcie zakładanych w budżecie wyników sprzedaży samochodów),
- utrata zaufania pracodawcy będąca następstwem błędnego informowania o wynikach sprzedaży samochodów używanych w okresie czerwiec – lipiec 2017 roku,
- nieinformowanie pracodawcy o powodach niezrealizowania planu sprzedaży samochodów używanych w okresie styczeń – listopad 2017 roku,
- brak terminowego i weryfikowalnego przekazywania informacji o liczbie i warunkach na jakich zostały sprzedane samochody.

Przede wszystkim Sąd miał na uwadze, że ciężar udowodnienia przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu spoczywa na pracodawcy. To pracodawca powinien więc wykazać, że przyczyny te są rzeczywiste i prawdziwe. W tym celu powinien on złożyć odpowiednie wnioski dowodowe na poparcie swych twierdzeń. W toku niniejszej sprawy w ocenie Sądu pracodawca nie wykazał prawdziwości wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn.

Odnosnie pierwszej przyczyny pozwany nie wykazał, aby powód faktycznie nie osiągał zakładanych w budżecie wyników sprzedażowych. Pozwany ograniczył się jedynie do załączenia maila, z którego wynika, jakie były plany sprzedażowe na 2017 rok, brak jest jednak materiału dowodowego, który pozwalałby Sądowi na analizę wielkości sprzedaży wykonanej przez powoda w odniesieniu do zakładanych celów sprzedażowych. Pozwany nie udowodnił więc, że powód faktycznie nie osiągał zakładanych celów.

Druga z podanych w treści wypowiedzenia przyczyn również nie została przez pozwanego udowodniona. Sąd miał na uwadze, że w toku postępowania pozwany nie przedłożył sporządzonych przez powoda raportów, które miałyby wykazywać jego błędy. Co więcej, nie udowodnił on również, że powód w ogóle miał w swym zakresie obowiązków sporządzanie raportów. Pozwany nie przedłożył bowiem do akt sprawy pisemnego zakresu obowiązków, z którym powód zostałby zapoznany przed rozpoczęciem wykonywania pracy, ani dowodu potwierdzającego przekazanie tych obowiązków do wiadomości pracownikowi. Z treści art. 94 pkt 1 KP wynika, że pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami. W niniejszej sprawie pracodawca nie dopełnił tego obowiązku. Stąd też Sąd uznał, że pozwany nie może skutecznie powoływać się na niewykonywanie przez pracownika obowiązku. Brak przedstawienia zakresu obowiązków powoda sprawia, że pracodawca mógł powodowi zlecić, którym powód nie był w stanie fizycznie podołać. Nie mogą natomiast stanowić kryterium oceny pracy powoda oczekiwania pracodawcy, o których pracodawca nie poinformował go w czasie trwania stosunku pracy (wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 roku, sygn. akt I PKN 428/98). W niniejszej sprawie pozwany nie wykazał również, że w jakikolwiek sposób informował powoda o oczekiwaniach dotyczących raportowania, nie zostało też wykazane, aby powodowi była zwracana uwaga co do tych raportów, czy też, aby były z nim omawiane ewentualne błędy w tych raportach. Sąd miał również na uwadze, że powód w swych zeznaniach przyznał, że chociaż faktycznie nie on zajmował się sporządzaniem raportów, to jednak jego przełożony wymagał od niego uzupełniania w tabeli danych dotyczących samochodów używanych. Jednak materiał dowodowy nie wskazuje czy powód dane podawał błędnie, a jeśli tak, to na czym te błędy polegały. Pozwany nie przedłożył tabel, które powód miałby sporządzać błędnie. Stąd też Sąd nie jest w stanie zweryfikować tego zarzutu w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy. Wobec powyższego pozwany nie wykazał, że powód błędnie go informował o wynikach sprzedaży samochodów, a co za tym idzie nie jest prawdziwa przyczyna wypowiedzenia, związana z utratą zaufanie w tym zakresie.

Z kolei jeśli chodzi o trzecią przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu, dotyczącą nieinformowania pracodawcy o powodach niezrealizowania planu sprzedaży samochodów używanych w okresie styczeń – listopad 2017 roku, to po pierwsze należy podkreślić, że pozwany w ogóle nie udowodnił, że powód takiego planu faktycznie nie zrealizował. Ponadto nie zostało wykazane, aby powód miał obowiązek raportować o takich przyczynach.

Wreszcie czwarta przyczyna wskazana w wypowiedzeniu dotyczy braku terminowego i weryfikowalnego przekazywania informacji o liczbie i warunkach na jakich zostały sprzedane samochody. Również i w tym przypadku pozwany nie udowodnił jakie informacje powód był zobowiązany przesyłać, a po drugie, że faktycznie tych informacji nie przesyłał. Pozwany powinien przedłożyć przesyłane przez powoda raporty, aby mogły one zostać poddane ocenie Sądu co do ich kompletności i prawidłowości. Pozwany powinien też przedłożyć wzór raportu, który wskazywałby jakie informacje powinny się w nim znaleźć. Samo sformułowanie przyczyny, bez podania na czym polega brak weryfikowalnego przekazywania informacji, nie pozwoliło konkretnie przeanalizować tej przyczyny. Pozwany nie skonkretyzował tego sformułowania w żaden sposób. Ponadto jak wskazano wyżej pozwany nie udowodnił, że powód w ogóle miał obowiązek składania raportów, a jeśli tak, to jakie informacje raporty miały zawierać. Jeśli przyjąć, że informacje wskazane w czwartej przyczynie wypowiedzenia były tożsame z informacjami, które powód miał na polecenie P. W. umieszczać w tabeli, to również pozwany nie udowodnił, aby powód w tabeli umieszczał dane błędne, czy umieszczał te dane nieterminowo. Pozwany nie udowodnił w jakim terminie powód te dane powinien umieszczać. Nie przedstawił też przedmiotowych tabel, maili, czy innych dowodów, które potwierdzałyby daty przekazania informacji przez powoda. Nie został też wyjaśniony termin „weryfikowalne przekazywanie informacji”. Pozwany nie wskazał, czy chodziło mu o przedłożenie przez powoda konkretnych danych, na podstawie których miałyby weryfikować informacje z tabeli. Jednocześnie z zeznań samego powoda wynika, że wszelkie dane do uzupełnienia tabeli zaciągał on z systemu komputerowego, lub z księgowości, co wyłącza go z odpowiedzialności za błędy.

Ponadto Sąd zważył że brak pisemnego zakresu obowiązków w rzeczywistości umożliwił nakładanie przez pozwanego na powoda nieweryfikowalnych planów. Z ustaleń faktycznych wynika, że plany te zwiększały się rok do roku. Powód w pewnym momencie nie był już fizycznie w stanie podołać wszystkim postawionym przed nim zadaniom. Nie można bowiem zaakceptować sytuacji, w której pracodawca nie przedstawia pracownikowi pisemnego zakresu obowiązków, po to, aby móc swobodnie nakładać na pracownika coraz większe obciążenia i coraz to nowe obowiązki, których pracownik nie jest w stanie zrealizować. Pracodawca może rozliczać pracownika z ilości i jakości wykonania obowiązków, ale tylko pod warunkiem, że te obowiązki zostały pracownikowi w prawidłowy sposób zakomunikowane. W niniejszej zaś sprawie pozwany nie wykazał jaki był zakres obowiązków i co obejmował, ani też, czy taki zakres w ogóle został powodowi przedstawiony. W takiej sytuacji pracodawca nie może skutecznie powoływać się na niewykonywanie obowiązków przez pracownika, skoro ten twierdzi, że nie był w stanie im podołać z uwagi na znaczne obciążenie.

Reasumując Sąd uznał, że pozwany nie wykazał w toku postępowania prawdziwości i rzeczywistości przyczyn wskazanych w treści wypowiedzenia wręczonego pracownikowi. Wobec tego wypowiedzenie to należy uznać za niezgodne z prawem. Tym samym roszczenie odszkodowawcze powoda jest zasadne. Odnośnie wysokości należnego powodowi odszkodowania Sąd oparł się na regulacji z art. 47¹ KP, zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód był zatrudniony w pozwanej spółce przez ponad 3 lata, co oznacza, że jego okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Tym samym Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości odpowiadającej jego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, przy przyjęciu, zgodnie z zaświadczeniem z k. 22 akt sprawy, że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3.362,92 zł. Ostatecznie kwota zasądzzonego odszkodowania wynosi więc 10.088,76 zł (3 x 3.362,92 zł = 10.088,76 zł).

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając na rzecz powoda od pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd nakazał również pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 504,44 zł tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, obliczanej jako 5% z ostatecznie zasądzonej na rzecz powoda kwoty.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, zgodnie z art. 477² § 1 KPC.

ZARZĄDZENIE

(...)