

*Sygn. akt IV P 13/18*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 sierpnia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: Leon Ścigała, Zofia Szumigaj-Grochocka

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 26 lipca 2018 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. R.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

**1. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powódki K. R. kwotę 8.940,00 zł (osiem tysięcy dziewięćset czterdzieści złotych 00/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 lutego 2018 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania;**

**2. oddala powództwo w pozostałej części;**

**3. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powódki K. R. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**4. nakazuje pobrać od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 447,00 zł (czteryście czterdzieści siedem złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych;**

**5. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.800,00 zł (trzy tysiące osiemset złotych 00/100).**

*Sygn. akt IV P 13/18*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 lutego 2018 roku (data wpływu do Sądu) skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R., powódka K. R., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 8.940,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa, z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu kwestionowała zasadność wypowiedzenia umowy o pracę i podnosiła, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest pozorna, nieuzasadniona i irrelevantna z punktu widzenia treści jej stosunku pracy.

Z umowy łączącej powódkę z pozwanym wynika, że jej miejscem pracy był R.. Z tego względu likwidacja miejsca pracy powódki w C., miejscu oddalonym o kilkanaście kilometrów, pozostaje obojętna z punktu widzenia uzasadnienia przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy. Polecenie pracy w C. było zmianą tymczasową, nie towarzyszyło jej również wypowiedzenie warunków pracy, nie zawierano w tym zakresie żadnego porozumienia z powódką o zmianie warunków pracy w zakresie miejsca jej wykonywanej pracy.

Zdaniem powódki nie istnieją merytoryczne względy uzasadniające wybór akurat jej do zwolnienia. Jej zdaniem zwolnienie nastąpiło bez dokonania obiektywnej oceny i racjonalnego wyboru pracownika podlegającego zwolnieniu. Pozwany nie uzasadnił w żaden sposób doboru pracownika do zwolnienia poza tym, że wcześniej polecił jej pracować przez bardzo krótki czas na stanowisku z góry planowanym do likwidacji.

W odpowiedzi na pozew z dnia 7 marca 2018 roku pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu podnosiła, iż wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z wszelkimi obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa pracy. Likwidacja stanowiska powódki była obiektywnie uzasadniona sytuacją finansową pracodawcy. Pracodawca przy pierwszej likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, powierzył jej nowe obowiązki, dopiero przy drugiej likwidacji dokonał wypowiedzenia. Nie jest prawdą, że praca powódki w magazynie w C. miała mieć charakter tymczasowy. Przełożona powódki jasno przedstawiła jej, że praca ta ma charakter stały. Pozwana przeczyła, że na decyzję o wypowiedzeniu umowy miał jakikolwiek wpływ rzekomy konflikt z L. R..

Pozwana podnosiła, że magazyn w C. funkcjonował w pozwanej Spółce jako oddzielna jednostka organizacyjna utworzona na przełomie lat 2013/2014 na podstawie decyzji zarządu.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

K. R. została zatrudniona w pozwanym B. (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w R. (wcześniej T.G. (...) Sp. z o.o.) od dnia 25 marca 2009 roku na stanowisku referenta ds. ekonomicznych w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, następnie na czas określony, a od 23 sierpnia 2011 roku na czas nieokreślony. Miejscem wykonywania pracy przez powódkę był R.. Z dniem 1 kwietnia 2015 roku powierzono powódce stanowisko specjalisty ds. ekonomicznych.

(dowód: umowy o pracę, angaże – w aktach osobowych powódki, część B)

Na podstawie porozumienia stron z dnia 19.10.2017 roku nastąpiła zmiana stanowiska pracy powódki, której powierzono stanowisko magazyniera. Zakres obowiązków powódki został określony na piśmie. Bezpośrednim przełożonym K. R. był kierownik (...). Początkowo powódka realizowała obowiązki w magazynie, zlokalizowanym w R., gdzie przyuczała się do pracy na powierzonym stanowisku. Praca odbywała się w systemie trzymianowym. Od 7 grudnia 2017 roku K. R. została przeniesiona do magazynu w C., gdzie praca była jednozmianowa. Zmiana miejsca wykonywania pracy nie wynikała z żadnego dokumentu, odbyła się na ustne polecenie przełożonej powódki, któremu K. R. się podporządkowała. Obsada pracownicza magazynu w C. była jednoosobowa. Na początku powódka pracowała z E. L., która następnie została przeniesiona do biura. Po tygodniu powódka rozpoczęła samodzielne wykonywanie czynności. Na przełomie grudnia 2017 roku i stycznia 2018 roku wykorzystywała zaległy urlop wypoczynkowy. Do pracy wróciła 10 stycznia 2018 roku.

(dowód: porozumienie stron – w aktach osobowych powódki, część B, zeznania powódki K. R. – k. 93-94 w zw. z k. 122, k. 122-123, zeznania świadków: B. R. – k. 95-97; E. L. – k. 97-98)

Magazyn w C. powstał na przełomie lat 2013-2014. Został utworzony na potrzeby zakładu pracy w związku z przejmowaniem poszczególnych działalności od kopalni i realizacją zleceń. Magazyn ten został utworzony tymczasowo i było wiadomo, że po pewnym czasie zostanie zlikwidowany. Nie był to magazyn główny, tylko oddziałowy, podlegał pod dział gospodarki magazynowej, był połączony z magazynem w R.. Nie była to samodzielna jednostka funkcjonująca w firmie. Od końca 2016 roku zaczęła zmniejszać się liczba zleceń. Rozmowy na temat działań naprawczych w zakładzie rozpoczęły się w III kwartale 2017 roku, likwidacja magazynu w C. była jednym z tematów. Dyskusje na temat likwidacji magazynu rozpoczęły się pod koniec 2017 roku. Utrzymywanie tego magazynu stało się nieekonomiczne. Decyzję o wystąpieniu z wnioskiem o likwidację magazynu podjęła B. R.. W dniu 25 stycznia 2018 roku został sporządzony wniosek o likwidację, zatwierdzony następnie przez Zarząd Spółki.

(dowód: zeznania świadków: B. R. – k. 95-97, W. W. – k. 113-114, wniosek o likwidację magazynu – k. 38)

Sytuacja finansowa pozwanego pracodawcy była trudna, pogarszała się od 2016 roku. Spółka odnotowywała straty. W związku z tym podjęto działania zmierzające do poprawy sytuacji ekonomicznej pozwanej poprzez redukcję kosztów, w tym między innymi kosztów pracowniczych, co spowodowało redukcję zatrudnienia. Od stycznia 2017 roku pozwana Spółka zwolniła 130 pracowników, a zatrudniła 89 osób, głównie na stanowiska pracowników fizycznych.

(dowód: zeznania pozwanego W. S. – k. 123; sprawozdanie finansowe za 2017 rok – k. 42-71, opinia Departamentu Nadzoru (...) S.A. – k. 39-41; wykaz pracowników – k. 117-118)

Oświadczeniem z dnia 26 stycznia 2018 roku, doręczonym powódce w tego samego dnia, pozwany pracodawca rozwiązał z K. R. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2018 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał likwidację stanowiska pracy powódki, wskazując, że pracodawca likwiduje magazyn w C. i stanowisko magazynier.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – akta osobowe powódki, część C)

W wydziale gospodarki magazynowej pracowało kilkanaście osób. Żadnej z tych osób pracodawca nie wziął pod uwagę przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Nie zastosował żadnych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Przełożona powódki B. R. wskazała powódkę, ponieważ w magazynie pracowała najkrócej. Innych okoliczności nie brała pod uwagę.

(dowód: zeznania świadków: B. R. – k. 95-97; wykaz pracowników – k. 80)

W czasie zatrudnienia pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy powódki. Otrzymywała ona podwyżki wynagrodzenia i premie.

(okoliczności niesporne)

W 2016 roku zaistniała sytuacja konfliktowa pomiędzy powódką, a pracownikami biura Zarządu, ponieważ powódka odmówiła wypłaty środków z kasy osobie nieuprawnionej. Sytuacja ta była przedmiotem spotkania z przełożonymi, w tym z prezesem zarządu i wprowadzenia stosownej procedury.

(dowód: zeznania powódki K. R. – k. 93-94 w zw. z k. 122, k. 122-123, zeznania pozwanego W. S. – k. 123, zeznania świadków: W. F. – k. 98-99, L. R. – k. 110-111; M. H. – k. 121-122)

K. R. posiada wyższe wykształcenie w zakresie finansów

i bankowości. Ukończyła również kursy specjalistyczne. Powódka ma troje dzieci, które chorują. K. R. i jej córka chorują na celiakię.

(dowód: zeznania powódki K. R. – k. 93-94 w zw. z k. 122, k. 122-123; dyplom ukończenia studiów – k. 22, zaświadczenia – k. 23-29)

Miesięczne wynagrodzenie powódki, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.897,01 zł.

(dowód: wyliczenie – k. 116)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy oraz zawartych w aktach osobowych powódki, a także na podstawie zeznań stron: K. R. i W. S., a także w oparciu o zeznania świadków B. R., E. L., W. W., W. F., L. R. i M. H..

Zeznania stron i świadków w zakresie dotyczącym okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia są zbieżne i zasługują na wiarę.

Zeznania świadka H. P. w zakresie, w jakim podaje, że kierownik magazynu (...) analizowała sytuację innych osób przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódką są niewiarygodne, bowiem sama B. R. podała, iż pod uwagę wzięła jedynie najkrótszy staż pracy powódki w magazynie.

Z kolei zeznania D. O. Sąd pominął ponieważ niewiele wnoszą do sprawy i nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Stosownie do postanowień art. 44 kp pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Odwołanie wnosi się do sądu pracy

w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy (art. 264 § 1 kp).

W myśl przepisu art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 kp powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę z K. R. nastąpiło z uwagi na likwidację stanowiska pracy powódki, ponieważ pracodawca likwiduje magazyn w C.

i stanowisko magazynier.

Należy podkreślić, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia, czy likwidacja stanowiska pracy w zakładzie stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu

zatrudnienia, czy to w ramach zmiany struktury organizacyjnej, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Decyzje na temat przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska należą do kompetencji pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy.

Pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę, a likwidacją stanowiska pracy powinien zachodzić związek przyczynowy. Wypowiedzenie umowy o pracę może być dokonane przed lub po podjęciu decyzji o likwidacji stanowiska pracy, nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia zmian organizacyjnych, skutkujących likwidacją stanowiska pracy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 12.12.2001r., I PKN 733/00, OSNAPiUS 2003r., Nr 23, poz. 569; wyrok Sądu Najwyższego z dn. 13.10.1999r., I PKN 290/99 OSNAPiUS 2001r., Nr 4, poz. 110).

Sąd natomiast może badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny i służy usprawiedliwieniu wypowiedzenia umowy o pracę. Dokonuje także oceny słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, bowiem okoliczności przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, gdy między nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice kwalifikacji zawodowych w wykonywaniu obowiązków, a także inne okoliczności. W razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy dokonuje się oceny słuszności doboru pracownika do zwolnienia w ramach osób wykonujących podobną pracę, zajmujących podobne stanowiska, nie zaś z uwzględnieniem wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2001r., I PKN 675/00 OSNP 2003 r., Nr 19, poz. 461).

Jedynie likwidacja konkretnego stanowiska uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych i porównywania ich z innymi pracownikami (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku (teza IX), III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę, wskazując jako przyczynę jej wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy powódki, spowodowaną likwidacją magazynu w C. – stanowiska magazynier. Oświadczenie nie zawierało kryteriów wyboru powódki do zwolnienia. Takich kryteriów nie przekazano powódce także w czasie wręczenia wypowiedzenia.

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie powódka pracowała na stanowisku magazyniera od 19.10.2017 roku. Pozwany pracodawca dokonał likwidacji magazynu w C., gdzie stanowisko to było jednoosobowe. Jednakże z zeznań W. W. wynika, że magazyn w C. nie był magazynem głównym, tylko oddziałowym, podlegał pod dział gospodarki magazynowej, był połączony z magazynem w R.. Nie była to samodzielna jednostka funkcjonująca w firmie. Powstał na przełomie lat 2013-2014 i został utworzony jako tymczasowy, bowiem było wiadomo, że po pewnym czasie zostanie zlikwidowany. Już od końca 2016 roku zaczęła zmniejszać się liczba zleceń. Rozmowy na temat działań naprawczych w zakładzie rozpoczęły się w III kwartale 2017 roku, likwidacja magazynu w C. była jednym z tematów. Dyskusje na temat samej likwidacji magazynu rozpoczęły się pod koniec 2017 roku. Decyzję o wystąpieniu z wnioskiem o likwidację magazynu podjęła B. R.. W dniu 25 stycznia 2018 roku został sporządzony wniosek o likwidację, zatwierdzony następnie przez Zarząd Spółki.

Mając na uwadze powyższe nie można mówić, iż magazyn w C. był odrębną jednostką od magazynu w R.. W dziale gospodarki magazynowej na stanowisku magazyniera, oprócz powódki, pracowało kilkanaście osób, które wykonywały czynności podobne.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką wynika, że zamierzeniem pracodawcy była likwidacja stanowiska magazynier. Jednocześnie pracodawca nie zastosował żadnych kryteriów, podejmując decyzję o zwolnieniu powódki, nie analizował w ogóle sytuacji zawodowej, materialnej, czy osobistej innych magazynierów, nie brał pod uwagę oceny pracy, ani też kwalifikacji poszczególnych osób, stażu pracy, wieku, przydatności zawodowej. Chodziło konkretnie o zwolnienie z pracy powódki. Do takich

wniosków prowadzą zeznania B. R., która podała, że oprócz stażu w magazynie nie brała żadnych innych okoliczności pod uwagę. Świadczy o tym także przeniesienie powódki do pracy w magazynie w C. w sytuacji, kiedy wiadomo było już, że zostanie on zlikwidowany.

W wyroku z dnia 10 września 2013 roku, I PK 61/13 (opubl.: LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Sąd ten wskazał, że tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę danemu konkretnemu pracownikowi (por. także uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18.09.2013r., I PK 5/13, LEX nr 1376065).

Sąd Najwyższy wskazał ponadto, że pracodawca, który przy dokonaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 kp) danego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm. (por. wyroki SN: z dnia 16.12.2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z dnia 25.01.2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014/4/52).

Jak wynika z przytoczonego powyżej orzecznictwa pozwany pracodawca powinien już w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę wskazać kryteria wyboru powódki do zwolnienia. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca w ogóle nie wskazał takich kryteriów, twierdząc jedynie, że likwidacji uległo samodzielne stanowisko w odrębnej komórce organizacyjnej. Przyczyny nie znane pracownikowi w dacie wypowiedzenia usuwają się spod weryfikacji sądowej w zakresie potencjalnej zasadności niewskazanych pracownikowi kryteriów danego wypowiedzenia (art. 45 § 1 kp).

Należy podnieść, że powódka miała długoletni staż w pracy w Spółce, opinię dobrego pracownika (otrzymywała podwyżki wynagrodzenia i nie było uwag do jej pracy). Praca u pozwanego była istotnym źródłem dochodu w rodzinie powódki. Nadto K. R. posiadała wyższe wykształcenie i ukończone liczne kursy. Sytuacja zdrowotna jej i trojga dzieci była zła. Przedstawione wyżej okoliczności świadczą o tym, że podstawą rozwiązania umowy o pracę z powódką mogły być inne przyczyny, których pracodawca nie wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w celu uniknięcia możliwości ich kontroli. Taką przyczyną mógł być konflikt powódki z pracownikami biura Zarządu.

Zdaniem Sądu, wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie znajduje oparcia w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Przedstawione powyżej okoliczności świadczą o naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, niezasadności wypowiedzenia umowy K. R. oraz naruszeniu zasady doboru pracownika do zwolnienia. Dlatego też powództwo podlegało uwzględnieniu.

Powódka z dwóch alternatywnych roszczeń wybrała odszkodowanie. Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę powódce wynosił 3 miesiące. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki stanowiła kwotę 3.897,01 zł. K. R. dochodziła kwoty 8.940, zł, tj. kwoty poniżej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup> kp uwzględnił powództwo w całości, o czym orzekł w punkcie pierwszym wyroku.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc.

Oddaleniu podlegało żądanie odsetek od daty wytoczenia powództwa. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 roku w sprawie sygn. akt III PZP 3/03 „ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania” (M. Prawn. 2003, nr 7, poz. 291).

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.) w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 447,00 złotych tytułem opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.