

Sygn. akt IV P 94/18

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Józefa Konopka, Bożena Mizak

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 4 października 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa T. W.

przeciwko R. P.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

1.Zasądza od pozwanej R. P. na rzecz powódki T. W. kwotę 2.100,00 zł ( dwa tysiące sto złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę;

2.Oddala powództwo w pozostałej części;

3.Wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4.Zasądza od pozwanej R. P. na rzecz powódki T. W. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 27 kwietnia 2018r. powódka T. W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej R. P., prowadzącej Z. P.H. (...) w O. kwoty 6.300,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Pozwana R. P., prowadząca Z. P.H. (...) w O., powództwa nie uznawała i wniosła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka T. W. zatrudniona została w firmie Z. P.H. (...) w O. prowadzonej przez R. P. jako sprzedawca, najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 14 sierpnia 2017r. do 31 października 2017r., a od 1 listopada 2017r. na podstawie umowy o pracę w punkcie handlowym umiejscowionym na terenie marketu sieci T. w R. i na tym stoisku, oprócz powódki, zatrudniona była, także od 14 sierpnia 2017r., druga pracownica B. K., która w okresie od lutego do kwietnia 2018r. przebywała na zwolnieniu lekarskim ( zeznania świadka B. K. k.56-56v, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.63v-64,64v). Podczas nieobecności B. K. zamiast niej obowiązki sprzedawcy na tym stoisku, obok powódki, wykonywała w ramach umowy zlecenia D. Ł. ( zeznania świadka D. Ł. k.56v-57, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Sprzedawczynie pracowały na dwie zmiany: pierwsza zmiana trwała od godz. 7.00 do 14.00, a druga od 14.00 do 20.00 (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka

W. A. k.63-63v). Dostawa towarów tj. wędlin i mięsa z firmy pozwanej odbywała się raz dziennie ok. 9.00-10.00 (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Na tym stoisku sprzedawany był także ser (zeznania świadków: W. A., K. K. k.62v-63, B. K. i D. Ł., zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.63v-64v). Do obowiązków sprzedawczyń należało: obsługa klienta, przyjmowania i zamawianie towarów, robienie dokumentacji dotyczącej utargów, przychodów, rozchodów, dbanie o wygląd lady, a także zamawianie towarów, przy czym sprzedawczynie konsultowały ze sobą rodzaj i ilość zamawianego towaru (zeznania świadków: B. K. i D. Ł., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). W godzinach porannych zdarzało się, że towaru w ladzie nie było dużo, bo nie było jeszcze nowej dostawy (zeznania świadków: K. K. k.62v-63, G. J. k.55v-56, B. K., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Zdarzało się, że jeden z kierowników sieci (...), odwiedzając market w R. w godzinach porannych, stwierdzał słaby wygląd lady na stoisku mięsnym prowadzonym przez pozwaną tj. za małą ilość towaru i te informacje przekazywane były pozwanej, aby poprawić stan lady tj. jej zatowarowanie (zeznania świadka K. K.). W dniu 12 kwietnia 2018r. jeden z pracowników marketu w R. o godz.5.56 wykonał zdjęcia lady na stoisku mięsnym prowadzonym przez pozwaną i na tym zdjęciu sfotografował ser z plamką pleśni oraz kiełbasę i po przyjeździe powódki na godz. 7.00 do pracy zwrócona jej została uwaga, że w ladzie jest ser z plamką pleśni, powódka usunęła ten ser (zdjęcia k. 39, 40, 41, akta osobowe, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: G. J. k.55v-56, K. K.). Potem, już po przyjeździe powódki do pracy, o godz. 8.16 wykonane zostało kolejne zdjęcie (k. 39, 42, akta osobowe, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Poprzedniego dnia ok. godz. 13.00 stoisko odwiedził W. A., który głośno zwrócił powódce, obecnej na zmianie porannej, uwagę min. na braki w ladzie (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). W dniu 13 kwietnia 2018r. pozwana otrzymała maila od kierownika odpowiedzialnego w sieci (...) za najemców wraz ze zdjęciami lady wykonanymi w dniu 12 kwietnia (k.38,39).

W dniu 21 kwietnia 2018r. pozwana wręczyła powódce pismo wypowiadające je umowę o pracę, a jako przyczynę tej decyzji wpisała: brak zaangażowania, niewywiązywanie się z obowiązków, brak zatowarowania w ladach chłodniczych, sprzedaż towarów z pleśnią (k.4, akta osobowe).

Powódka została, za jej zgodą, zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia od 21.04.18 do 31.05.18 (k.7, akta osobowe).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 2.100,00 zł (k.43, k.8, akta osobowe).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki, co do zasady, a nie co do wysokości, zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy, stwarzającym łagodniejsze dla pracownika przejście do nowej sytuacji, bowiem świadczy on jeszcze pracę podczas okresu wypowiedzenia. Jednakże wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być dokonane z konkretnie wskazanej przyczyny – zgodnie z art. 30 § 4 kp. Oznacza to, że nie wystarczy wewnętrzne przekonanie pracodawcy o zasadności rozstania się z danym pracownikiem, ale okoliczności, które o tym przesądziły, muszą znaleźć swój formalny wyraz w oświadczeniu adresowanym do pracownika. Przepis art. 30 § 4 kp nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i przyczyna tam wskazana powinna być prawdziwa i konkretna, bowiem oceniając prawdziwość i zasadność przyczyn wypowiedzenia sądy mogą brać pod uwagę jedynie przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu (wyr. SN z 8.3.2017 r. w sprawie II PK 404/15). Ten obowiązek był rozumiany uprzednio w orzecznictwie SN jako powinność podania przyczyny skonkretyzowanej, nie ograniczającej się do powtórzenia wyrażeń ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych zwrotów (tak w szczególności uzasadnienie tezy III uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r. w sprawie V PZP 6/77).

Przyczyną, która uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, jest na pewno negatywna ocena jego pracy dokonana przez pracodawcę. Jednakże, jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 1997 r. w sprawie I PKN 315/97 - nie spełnia wymagań konkretności pracodawca, który w piśmie wypowiadającym

pracownikowi umowę o pracę stawia pracownikowi zarzut "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków"; postawienie pracownikowi takiego zarzutu nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W tym samym kierunku wypowiedział się wcześniej Sąd Najwyższy także w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie III PZP 10/85, podając w uzasadnieniu tezy jako przykład niewystarczającego sprecyzowania przyczyny wypowiedzenia "naruszenie obowiązków pracowniczych". Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę i wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona (wyr. SN z 5.10.2005 r. w sprawie I PK 61/05).

Sąd rozpoznający sprawę podziela cytowane wyżej stanowisko Sądu Najwyższego i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to uznać należy - w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności w świetle zeznań stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznań świadków: K. K., G. J., B. K., D. Ł., iż decyzja pozwanej o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z przyczyn wskazanych w tym piśmie była nieuzasadniona, bo przyczyny tam wskazane były niekonkretne, a także postawione powódce niezasadne.

Pozwana w treści pisma wypowiadającego powódce umowę pracę wpisała, że przyczyną podjęcia tej decyzji wobec niej był: brak zaangażowania powódki, niewywiązywanie się z obowiązków, brak zatowarowania w ladach chłodniczych, sprzedaż towarów z pleśnią. W ocenie sądu, zapisy dotyczące przyczyn podjęcia wobec powódki decyzji o wypowiedzeniu jej umowy o pracę sformułowane przez pozwaną w taki sposób - brak zaangażowania powódki, niewywiązywanie się z obowiązków są zapisami zbyt ogólnymi, nie spełniającym wymagania konkretności podania przyczyny leżącej u podstaw podjęcia takiej decyzji. Natomiast kolejne zarzuty postawione powódce - brak zatowarowania w ladach chłodniczych i sprzedaż towarów z pleśnią, zostały w ocenie sądu, postawione powódce przez pracodawcę niezasadnie. Pozwana w treści odpowiedzi na pozew, ale też i w trakcie składania przez siebie zeznań podnosiła, że w czasie zatrudnienia powódki nastąpił spadek obrotów w tym punkcie, powódka zamawiała mniej towarów, a wizje lokalne dokonywane przez W. A. potwierdziły, że występują na stoisku braki w zatowarowaniu w zakresie rodzajowym i ilościowym oraz oferowano do sprzedaży towary zepsute i spleśniałe. Nadto – jak podała pozwana, sytuacją w punkcie handlowym zainteresowali się kierownik sklepu (...) w R., który w ramach audytu jakości towarów oferowanych na stoisku stwierdził obecność w ladach w punkcie prowadzonym przez pozwaną obecność produktów nieswieżych i zepsutych, co uwidoczniło zostało na zdjęciu. Pozwana podała w swoich zeznaniach które składała w charakterze strony, iż decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę podjęła po tym, jak otrzymała maila ze zdjęciami o stanie stoiska w dniu 12 kwietnia oraz po uzyskaniu informacji od W. A., że poprzedniego zwracał on powódce uwagę na spleśniały ser i wędliny znajdujące się w ladzie.

W ocenie sądu, ta decyzja pozwanej była jednak nieuzasadniona, bo zupełnie niezrozumiałym jest – w świetle ustalonego stanu faktycznego, dlaczego pozwana obarczyła tylko powódkę winą za stan lada na stoisku stwierdzony w dniu 12 kwietnia oraz za wcześniejsze informacje kierownictwa (...) o nieodpowiednim zatowarowaniu w ladzie i za spadek obrotów w tym punkcie. Jak wynika ze złożonych przez pozwaną raportów o obrotach w punkcie handlowym w (...) (k.27-35), to stwierdzić należy, że faktycznie liczba transakcji i obrót netto w kwietniu 2018r. był niższy niż obrót netto i liczba transakcji w marcu, ale wytłumaczenie tego faktu jest oczywiste i to podnosili świadkowie: K. K., G. J., B. K. i D. Ł. – kwiecień to okres po Świątach Wielkanocnych ( 1 i 2 kwietnia), a marzec to okres przed tymi świętami i oczywiście w marcu były większe zakupy i większe obroty. Zatem nie można zarzucać powódce, iż to poprzez jej niezaangażowanie w pracy, a konkretnie, że nie zamawiała towaru tyle co trzeba, obroty w tym punkcie były mniejsze. Powódka na tym stoisku nie pracowała przecież sama i nie odpowiadała sama za sprzedaż i zamawianie towarów, tylko zawsze razem z powódką pracowała druga osoba i jak zeznały B. K. i D. Ł. oraz powódka słuchana w trybie art. 299 kpc, obie sprzedawczynie zawsze razem konsultowały ilość i rodzaj zamówienia. Okoliczność podnoszona przez pozwaną, iż to powódka doprowadziła do tego, że na jej zmianie towaru w ladzie było mało jest także nieuzasadnione. Jak zgodnie zeznali świadkowie: K. K., G. J., B. K. i D. Ł. oraz powódka słuchana w trybie art 299 kpc, zdarzało się w godzinach porannych, iż lada na tym stoisku były niezapełnione towarami, były „dziury”, ale jak to zgodnie podali wskazani wyżej świadkowie, towar z firmy pozwanej był przywożony później ok. godz. 9.00 – 10.00 i potem sprzedawczynie obecna na danej zmianie uzupełniała towar w ladzie. Zatem powódka przyznała, iż lada w godzinach porannych mogła tak wyglądać jak na zdjęciu zrobionym w dniu 12 kwietnia o godz. 8.16 - k.39 i 42. Także powódka przyznała, że w ladzie

znalazł się ser z plamką pleśni, co oczywiście nie powinno mieć miejsca, ale to się zdarzyło w dniu 12 kwietnia o godz. 5.56 i ten fakt pracownik (...) uwiecznił na zdjęciu. Powódka – jak podała a jej zeznania są zgodne z zeznaniami świadków: K. K. i G. J., została tego dnia po przyjściu do pracy poinformowana że w ladzie znajduje się ser z plamką pleśni i niezwłocznie go z lady usunęła. W ocenie sądu niezrozumiałym jest kierowanie zarzutów, jeżeli chodzi o ten ser, do powódki, skoro ona poprzedniego dnia była na zmianie porannej, a na zmianie popołudniowej była B. K. i wydaje się logicznym, że ewentualnie ten ser z plamką pleśni powinien być zauważony jako nieświeży przez tę drugą pracownicę, a nie przez powódkę, która przecież wyszła poprzedniego dnia z pracy o 14.00, a ser z plamką zauważono następnego dnia przed godz. 6.00.

Zatem niezrozumiałym jest stawianie tych zarzutów ( skutkujących tylko dla powódki rozwiązaniem stosunku pracy) tylko powódce, skoro za stan lad w tym punkcie odpowiadały obie pracownice tam zatrudnione w równym stopniu. Głównym zajęciem sprzedawczyń na tym stoisku była oczywiście obsługa klienta i do pracy powódki nikt z klientów nie miał zastrzeżeń, co wyraźnie wskazali świadkowie: K. K., G. J., B. K. i D. Ł., a także J. R. (k.57). Także, jak już wyżej podniesiono, nikt z pracowników czy z kierownictwa (...) nie miał zastrzeżeń do pracy konkretnie powódki tylko - co podnosili świadkowie K. K. i G. J., w godzinach porannych towaru wystawionego w ladzie było -zdaniem ich przełożonych odwiedzających rano sklep za mało, ale jak to już wyżej podniesiono, takie sytuacje były związane z tym, że towar każdego dnia był dostarczany z firmy pozwanej później i po dostawie towaru lada była odpowiednio zatowarowana. Zauważyć należy, iż wydaje się - z punktu widzenia klienta, że lepszym rozwiązaniem jest codzienna dostawa świeżego towaru o określonej godzinie niż spędza „starego” towaru. Zatem fakt, że w godzinach porannych w ladzie w punkcie prowadzonym przez pozwaną, lada nie była zapełniona towarami wynikał z okoliczności usprawiedliwiających ten fakt. Zresztą, jak już wyżej podniesiono, obie sprzedawczynie zawsze razem konsultowały ilość i rodzaj zamówienia a więc niezrozumiałym jest postawienie tylko powódce tychże zarzutów.

Podnieść należy, że zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości, bo nie są sprzeczne z zebrany materiałem dowodowym, są konsekwentne i logiczne, a nadto sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z powódką, uznał że są one szczere. Zeznania te także korelują z zeznaniami świadków: K. K., G. J., B. K. i D. Ł.. Sąd obdarzył wiarą zeznania świadków: K. K. i G. J., bo jednakowo opisują stan faktyczny, osoby te nie są związane z żadną ze stron, a więc zeznania tych osób są wiarygodne i obiektywne. Także i zeznania świadków B. K. i D. Ł. sąd obdarzył wiarą w całości, bo są one zgodne ze sobą, a także nie były kwestionowane przez strony. Zeznania świadka J. R. sąd także obdarzył wiarą w całości, bo nie są kwestionowane – co do faktów, przez żadną ze stron. Sąd natomiast nie dał wiary zeznaniom świadka W. A. w części w której podał (dając tym samym wiarę w pozostałej części), iż poprzedniego dnia przed dniem, w którym wykonano zdjęcia tj. w dniu 11 kwietnia, zwracał on powódce uwagę na spleśniały ser i wędliny znajdujące się w ladzie oraz że wcześniej wiele razy zwracał on powódce uwagę na brak towaru, dziury w ladzie, stary towar w ladzie, przeterminowane towary, a także że wyniki audytu przeprowadzanego przez (...) wystawiały stoisku ocenę niedostateczną. Zeznania tego świadka są bowiem gołosłowne; powódka zaprzeczyła, iżby W. A., poza sytuacją z dnia 11 kwietnia, zwracał jej wcześniej uwagę na brak towaru, dziury w ladzie, stary towar w ladzie, przeterminowane towary, a zeznania W. A. w tym zakresie nie znajdują żadnego potwierdzenia w zebrany materiale dowodowym. Pozwana zaś – co już wyżej podniesiono, decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę podjęła po tym, jak otrzymała maila ze zdjęciami o stanie stoiska w dniu 12 kwietnia oraz po uzyskaniu informacji od W. A., że poprzedniego zwracał powódce uwagę na spleśniały ser i wędliny znajdujące się w ladzie. W ocenie sądu, decyzja pozwanej była jednak nieuzasadniona, bo zupełnie niezrozumiałym jest dlaczego pozwana obarczyła właśnie powódkę winą za stan stoiska stwierdzony w dniu 12 kwietnia oraz tylko powódkę za wcześniejsze informacje od kierownictwa (...) o nieodpowiednim zatowarowaniu w ladzie. Pozwana nie wykazała w toku postępowania, iż wcześniej kierowała ona konkretne uwagi do pracy powódki, a nawet jeżeli raz była sytuacja, o której mówiła pozwana, iż rozmawiała ona z powódką na temat jednego z audytów przeprowadzonych przez kierownictwo (...), to są to normalne zachowania w pracy, bo pracownik ma prawo do pewnych błędów podczas pracy, a pracodawca do zwracania mu uwagi. Jednak z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iżby tych sytuacji było więcej i aby zachowanie powódki prezentowane przez nią podczas zatrudnienia u pozwanej była na tyle niewłaściwe, aby uzasadniało podjęcie przez pozwaną decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Zeznania pozwanej słuchanej w trybie art. 299 kpc nie są sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym; pozwana jednak, w ocenie sądu, niewłaściwie

oceniła, nie na podstawie własnych obserwacji, tylko na podstawie innych okoliczności, pracę powódki. Jeszcze raz należy podkreślić, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą, lecz musi być dokonane z konkretnie istniejącej i wskazanej przez pracodawcę przyczyny. Jak wyżej podniesiono, pozwana w treści pisma rozwiązującego umowę o pracę wprawdzie wskazała przyczyny podjęcia tej decyzji, lecz przyczynę tę w części są zbyt ogólnikowe, a w części zarzuty tam wskazane sformułowane wobec powódki nie mogły stać się przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę było więc nieuzasadnione.

Wobec tego żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę na podstawie art. 45 §1 kp jest jak najbardziej uzasadnione.

Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Przepis art. 47<sup>1</sup> kp wprowadza limit zasądzenia odszkodowania, bo maksymalna wysokość odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę wynosi 3 miesiące, ale nie mniej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Przepis ten zawiera więc powszechną zasadę, że odszkodowanie przysługuje w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia. Odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie pozostaje w żadnej relacji do ewentualnej szkody. Przysługuje za samo bezprawne działanie pracodawcy, niezależnie od tego, czy jakakolwiek szkoda po stronie pracownika powstała. Ustawodawca w treści art. 47<sup>1</sup> kp nie nadał jakiegos szczególnego, wyjątkowego charakteru możliwości określenia przez sąd kwoty świadczenia na poziomie wyższym od odpowiadającego wynagrodzeniu za przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia umowy o pracę. Utrwalone już orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania, ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia jednak przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie sąd powinien zasądzić odszkodowanie w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest bowiem szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę.

Powódka pracowała u pozwanego od sierpnia 2017r., a więc na moment rozwiązania stosunku pracy, jej stosunek pracy trwał krócej niż 3 lata. Zatem, mając na uwadze treść art. 47<sup>1</sup> kp i art. art. 36§1ust2 kp, z którego treści wynika, że okres wypowiedzenia stosunku pracy powódki powinien wynosić 1 miesiąc, to kwota odszkodowania należnego powódce, w ocenie sądu, winna stanowić kwotę 2100 zł, a więc kwotę odpowiadającą wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, bo jest to kwota adekwatna mając na uwadze staż pracy powódki u pozwanej.

Wobec tego, sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw z art. 47<sup>1</sup> kp zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc. Sąd miał na uwadze to, że powódka w 1/3 wygrała spór, przy czym powództwo o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę było absolutnie słuszne co do zasady, a jedynie w zakresie kwoty sąd uznał je za częściowo niezasadne. Powódka poniosła koszty tytułem kosztów zastępstwa procesowego i zgodnie z §9 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2016r. w sprawie opłat za czynności adwokackie...( Dz.U. z 2016r, poz. 1800 ze zm.) stawka ta minimalnie stanowiła

kwotę 180 zł, ale też mając na uwadze §15 ust1 i 3 rozporządzenia, czyli uwzględniając niezbędny nakład pracy adwokata, udział w dwóch rozprawach, rodzaj i zawilość sprawy, mogła maksymalnie stanowić kwotę 1080 zł. W ocenie sądu, mając na uwadze, że powódka wygrała spór co do zasady, zasądzenie na jej rzecz kwoty 360 zł tytułem zwrotu kosztów, jest uzasadnione.