

Sygn. akt X P 594/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy Katarzyna Orzechowska, Anna Pawłowska

Protokolant Dominika Otmar

po rozpoznaniu w dniu 31 października 2014 r. we Wrocławiu

z powództwa **M. S.**

przeciwko **Kancelarii (...) s.c. w O. oraz jej wspólnikom H. Ż. i A. Ż.**

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. zasądza solidarnie od strony pozwanej Kancelarii (...) s.c. w O. oraz jej wspólników H. Ż. i A. Ż. na rzecz powódki M. S. kwotę 5.040 zł brutto (słownie: pięć tysięcy czterdzieści złotych 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia;

II. zasądza solidarnie od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 252 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.716,17 zł brutto.

Sygn. akt X P 594/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12.05.2014 r. powódka M. S. domagała się zasądzenia na jej rzecz solidarnie od strony pozwanej Kancelarii (...) s.c., H. Ż. i A. Ż. kwoty 5040 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1.02.2013 r. W dniu 25.04.2014 r. powódka popadła w konflikt z pracodawcą w osobie A. Ż.. Podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem i złożyła pisemne oświadczenie. Jednakże H. Ż. zaproponowała, żeby powódka ochłonęła i decyzje przemyślała, a następnie zwolniła ją ze świadczenia pracy na resztę tego dnia. Powódka zgodnie z zaleceniem pracodawcy opuściła miejsce pracy. W poniedziałek 28.04.2014 r. powódka przyniosła pracodawcy zwolnienie lekarskie na 14 dni. Pracodawca usiłował oddać jej złożone wypowiedzenie. Dnia 5.05.2014 r. powódce zostało doręczone pismo o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z datą 25.04.2014 r. ze wskazaniem jako przyczyny samowolnego opuszczenia miejsca pracy przez powódkę w dniu 25.04.2014 r.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i obciążenie powódki kosztami postępowania sądowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, że w dniu 25.04.2014 r. ok. godz. 10.00 powódka została wezwana do gabinetu A. Ż. w celu wyjaśnienia, czemu nie zgłosiła się celem uzgodnienia niezbędnych poprawek w prowadzonych księgach. Powódka oświadczyła, że księguje bieżące dokumenty, co było sprzeczne z zasadami panującymi u strony pozwanej. Pozwany wydał powódce polecenie służbowe, żeby zaprzestała bieżącego księgowania i dokonała koniecznych poprawek w skontrolowanych już księgach. Powódka w sposób niecenzuralny odmówiła, powiedziała, że idzie do domu i wyszła z gabinetu. Pozwany podążając za nią powiedział, że w przypadku opuszczenia stanowiska pracy, zostanie zwolniona dyscyplinarnie, a jej stanowisko zostanie rozliczone przez pracownika A. C.. Pozwana H. Ż. nie poleciła powódce udać się do domu, a że ma się uspokoić, ochłoniąć i udać się do pozwanego A. Ż. celem wyjaśnienia swojego zachowania. Powódka powiedziała, że nie będzie rozmawiać z pozwanym, zostawiła wypowiedzenie i opuściła miejsce pracy. W dniu 28.04.2014 r. powódka została poinformowana, że zwolnienie lekarskie, które przyniosła, jest zbędne wobec faktu zwolnienia powódki w trybie natychmiastowym, bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. S. była zatrudniona u strony pozwanej – w Kancelarii (...) s.c., współnikami której są pozwani H. Ż. i jej syn A. Ż.. Była zatrudniona od 1.02.2013 r., na podstawie umowy na czas określony, zawartej do dnia 31.02.2016 r. Powódka pracowała na stanowisku referenta do spraw księgowych, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki, w tym umowy o pracę, świadectwo pracy - akta osobowe (załącznik), a także k. 7-9

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1716,17 zł.

Dowód: zaświadczenie k. 41

Plany urlopów u strony pozwanej zatwierdzał A. Ż.. Zgody na krótkie urlopy udzielał A. Ż..

Dowód: plany urlopów k. 37-38

podania o urlop k. 39-40

W dniu 25.04.2014 r. pozwany A. Ż. wezwał powódkę do swojego gabinetu, ponieważ powódka nie stawiała się u niego wcześniej celem uzgodnienia poprawek w księgach. W gabinecie między powódką a A. Ż. wywiązała się kłótnia na tematy zawodowe. Powódka próbowała się tłumaczyć, wyjaśnić, dlaczego nie zdążyła na czas wykonać pracy. Był to okres wzmożonej pracy w kancelarii, a powódka nie po raz pierwszy nie zdążyła z wykonaniem poleceń, więc A. Ż. bardzo się zdenerwował na powódkę i podniósł na nią głos. Powódka również zaczęła mówić podniesionym tonem, wreszcie bardzo zdenerwowana powiedziała, że pójdzie do domu i zaczęła wychodzić z gabinetu A. Ż..

Dowód: częściowo przesłuchanie powódki k. 74, 75 (płyta CD),

częściowo przesłuchanie pozwanego A. Ż. k. 74, 75 (płyta CD)

częściowo przesłuchanie świadka J. H. k. 74, 75 (płyta CD)

A. Ż. wybiegł za powódką ze swojego gabinetu i oświadczył w obecności pozostałych pracowników, że zwalnia powódkę dyscyplinarnie. Ponadto A. Ż. od razu polecił pracownicy A. S. rozliczenie miejsca pracy powódki i spisanie informacji o wykonanych zadaniach i zadaniach do wykonania dla pracowników, którzy przejmą pracę powódki.

Powódka wróciła na swoje miejsce i kontynuowała pracę. Po jakimś czasie – ok. 2 godzinach - A. Ż. ponownie polecił powódce przerwać pracę i rozliczyć się, a A. S. przypomniał, że ma dokonać rozliczenia.

A. S. rozliczyła powódkę, na kartce spisała z powódką co zostało do zrobienia. Na polecenie przełożonego zabrała również powódce teczkę z dokumentami.

Dowód: zeznania świadek A. S. (poprzednio C.) k. 73v, 75 (płyta CD),

zeznania świadek A. G. k. 73v, 75 (płyta CD),

zeznania świadek M. M. k. 74, 75 (płyta CD),

przesłuchanie powódki k. 74, 75 (płyta CD),

przesłuchanie pozwanego A. Ż. k. 74, 75 (płyta CD)

Powódka nie miała żadnej pracy do wykonania, więc po pewnym czasie poszła do gabinetu H. Ż.. Przepraszyła za swój wybuch. H. Ż. polecił powódce ochłonąć i porozmawiać z A. Ż., wskazując, że może wtedy dyscyplinarne zwolnienie z pracy zostanie przez niego cofnięte. Powódka powiedziała, że taka rozmowa nie ma już sensu. Wręczyła H. Ż. napisane przez siebie wypowiedzenie umowy o pracę i poszła do domu.

Dowód: częściowo przesłuchanie powódki k. 74, 75 (płyta CD),

częściowo przesłuchanie pozwanej H. Ż. k. 74, 75 (płyta CD)

W poniedziałek 28.04.2014 r. powódka poszła do pracy ze swoim partnerem J. H., mając na uwadze, że biegł termin złożonego przez nią wypowiedzenia. Wcześniej uzyskała zwolnienie lekarskie na 14 dni. A. Ż. poinformował wówczas powódkę, podniesionym głosem, że nie jest w okresie wypowiedzenia, ponieważ wcześniej została zwolniona dyscyplinarnie. Ponadto nie zgodził się na obecność w Kancelarii (...), każąc mu wyjść. Powódka za radą J. H. zostawiła zwolnienie lekarskie na biurku w kancelarii.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 74, 75 (płyta CD),

przesłuchanie pozwanego A. Ż. k. 74, 75 (płyta CD)

przesłuchanie świadka J. H. k. 74, 75 (płyta CD)

W dniu 5.05.2014 r. powódka otrzymała pismo pracodawcy datowane na 25.04.2014 r. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z dniem 25.04.2014 r. bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu samowolnego opuszczenia stanowiska pracy w dniu 25.04.2014 r.

Dowód: pismo zatytułowane „Wypowiedzenie warunków umowy o pracę” k. 10, również akta osobowe powódki

przesłuchanie powódki k. 74, 75 (płyta CD),

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo było uzasadnione w całości.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z dokumentów, których nie podważała żadna ze stron, a nadto na zeznaniach świadków, które były w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia w pełni spójne i wzajemnie się pokrywały i uzupełniały. Wyjaśnieniom stron postępowania Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim ich zeznania znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy.

Ustalając stan faktyczny Sąd pominął dokładną treść rozmów w cztery oczy między powódką a pozwanym A. Ż. oraz między powódką a H. Ż., mając na względzie, że ustalenie prawdziwości spornych twierdzeń stron o przebiegu obu tych rozmów okazało się zbędne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Zarówno kwestia, czy powódka wulgarnie odpowiedziała A. Ż. na jego zarzuty, jak i kwestia, czy H. Ż. poleciła powódce wyjść z pracy w dniu 25.04.2014 r. i czy to ona, czy powódka zainicjowała napisanie przez powódkę pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę, okazały się nieistotne dla oceny prawidłowości zwolnienia dyscyplinarnego powódki i oceny żądania powódki zawartego w pozwie.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska strony pozwanej co do zaistnienia podstaw do dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, każdorazowo zależy od powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, charakteru wykonywanej pracy oraz rodzaju i okoliczności naruszenia tych obowiązków. Z tego względu, zachowanie pracownika, które spowodowało powzięcie u pracodawcy wątpliwości co do możliwości dalszego kontynuowania stosunku pracy z pracownikiem, winno być wszechstronnie i wnikliwie przez pracodawcę zbadane.

Przewidziany w art. 52 k.p. tryb rozwiązania stosunku pracy jest najbardziej dolegliwą konsekwencją nieprawidłowego zachowania pracownika w czasie pracy i w wielu przypadkach faktycznie pozbawia takiego pracownika możliwości znalezienia nowego miejsca pracy. Z tego względu, okoliczności naruszenia przez pracownika jego obowiązków winny być zawsze dokładnie zbadane, a przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jasno określona. Spełnienie tych wymogów przez pracodawcę znajduje wyraz w rozwiązaniu umowy o pracę, gdzie określona w nim przyczyna musi być przyczyną rzeczywistą (prawdziwą) i konkretną. Oceniając, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, należy brać pod uwagę okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego.

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy niniejszej sprawy uzasadnia tezę, iż rozwiązując umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia, pracodawca naruszył przepisy regulujące rozwiązywanie umowy w trybie dyscyplinarnym.

Ze zgodnych zeznań wszystkich świadków, a także wyjaśnień stron, wynika, że pozwany A. Ż. złożył powódce oświadczenie woli o zwolnieniu jej w trybie dyscyplinarnym, kiedy wychodził za nią z gabinetu po kłótni w dniu 25.04.2014 r. Oboje pozwani wskazywali, że to pozwany jako pierwszy, właśnie wtedy, złożył powódce oświadczenie o zwolnieniu jej z pracy, przez co pismo powódki o wypowiedzeniu umowy o pracę nie było skuteczne. Pozwana H. Ż. wskazywała, że w rozmowie z powódką naklaniała powódkę do rozmówienia się z pozwanym A. Ż., żeby cofnął on decyzję o zwolnieniu powódki. Pismo doręczone powódce w terminie późniejszym stanowiło zdaniem pozwanych jedynie potwierdzenie dokonanego wcześniej zwolnienia.

W tych okolicznościach wskazana w piśmie o rozwiązaniu umowy przyczynę dyscyplinarnego zwolnienia powódki należy uznać za całkowicie nieuzasadnioną. Powódka została bowiem zwolniona za „samowolne opuszczenie miejsca pracy”, podczas gdy zdaniem Sądu ani w chwili złożenia przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym, ani na koniec dnia 25.04.2014 r., zarzutu samowolnego opuszczenia stanowiska pracy nie sposób powódce skutecznie postawić.

Należy bowiem wskazać, że po emocjonalnej wymianie zdań z pozwanym A. Ż., a nawet po słowach pozwanego, że zwalnia on dyscyplinarnie powódkę, powódka nie wyszła z pracy, ale wróciła na swoje stanowisko i kontynuowała wykonywanie obowiązków przez ok. 2 godziny. Jak wynika z okoliczności sprawy, powódka liczyła na uspokojenie sytuacji i w pierwszej chwili nie potraktowała słów pozwanego w pełni poważnie, uznając, że poniosły go emocje, i że uda się sytuację naprawić. Kiedy jednak po upływie dłuższego czasu pozwany podtrzymał polecenie wydane A. S., żeby rozliczyła powódkę, ustaliła jaka praca pozostaje do podziału na poszczególne osoby i odebrała od powódki teczkę z dokumentami, i powódka pozostała bez pracy do wykonania, zrozumiała, że pozwany nie wycofa się ze swojego stanowiska, i że zwolnienie doszło do skutku. Wówczas dopiero udała się do gabinetu H. Ż., gdzie przeprosiła za swoje zachowanie. H. Ż. namawiała powódkę na rozmowę z A. Ż., jednak powódka, mając na uwadze, że pozwany po kilku godzinach podtrzymał oświadczenie o zwolnieniu dyscyplinarnym złożone po kłótni z powódką, odpowiedziała, że to już nie ma sensu.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie ma znaczenia, czy podczas kłótni – jak twierdził A. Ż. – powódka odpowiedziała mu wulgarnie, że „ma w dupie taką pracę”, czy takie słowa z ust powódki nie padły. Nie ma również znaczenia ustalenie, czy powódka samodzielnie, czy za namową H. Ż. napisała pismo o wypowiedzeniu umowy, a nawet nie ma znaczenia kluczowa – jak się pierwotnie, przed przesłuchaniem świadków i stron wydawało – kwestia, czy pozwana H. Ż. udzieliła powódce zgody na wyjście z pracy w dniu 25.03.2014 r., czy też nie. W toku przesłuchań jednoznacznie bowiem potwierdzone zostało zarówno przez świadków, jak i strony, że do zwolnienia powódki za „samowolne opuszczenie miejsca pracy” doszło przed opuszczeniem przez nią miejsca pracy, że oświadczenie o zwolnieniu zostało podtrzymane pomimo, że powódka przez kolejne 2 godziny pracowała, i że wreszcie miejsce pracy powódki zostało „rozliczone”, jej praca została podzielona pomiędzy innych pracowników, a potrzebna do pracy dokumentacja została powódce odebrana. W tych okolicznościach, bez względu na to, czy powódka uzyskała od H. Ż. zgodę (lub polecenie) opuszczenia miejsca pracy, czy też nie, nie można uznać, że powódka opuściła to miejsce samowolnie, przed zwolnieniem jej z pracy. Powódka bezspornie wyszła do domu kilka godzin po dokonaniu jej zwolnienia dyscyplinarnego, kiedy nie miała już do wykonania żadnej pracy, a jej stanowisko pracy zostało „rozliczone”. Nawet gdyby spojrzeć na pismo strony pozwanej o rozwiązaniu umowy, datowane na 25.04.2014 r., z perspektywy całego dnia, i uznać, że nie tylko potwierdza ono ustne zwolnienie dyscyplinarne, ale obejmuje również inne zachowania powódki z dnia 25.04.2014 r., to nadal w okolicznościach niniejszej sprawy nie sposób byłoby uznać, że powódka, która została w trybie natychmiastowym zwolniona z pracy, opuściła miejsce pracy „samowolnie”. Powódka nie musiała mieć zgody na wyjście z pracy, albowiem w chwili opuszczania siedziby pracodawcy nie była już jego pracownikiem – została zwolniona kilka godzin wcześniej.

Na marginesie wskazać jednak należy, że ciężar wykazania prawdziwości przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego spoczywa każdorazowo na pracodawcy. Stronie pozwanej nie udało się zaś wykazać, że powódka nie miała zgody H. Ż. na wyjście z pracy. Powódka od początku procesu konsekwentnie się na tę zgodę powoływała, a okoliczności sprawy nie wskazują, by opuszczenie przez powódkę miejsca pracy było sprzeczne z wolą któregośkolwiek z pracodawców. Powódce została odebrana cała wykonywana przez nią praca, jej stanowisko zostało „rozliczone”, nikt powódki w pracy nie zatrzymywał, nikt jej po jej wyjściu nie szukał. Wola pracodawcy, alby powódka zakończyła pracę została wyrażona nie tylko w sposób emocjonalny, podczas kłótni, ale również po kilku godzinach, pomimo, że powódka nadal kontynuowała pracę przy biurku. H. Ż. namawiała powódkę na rozmowę z A. Ż., wskazując na możliwość „cofnięcia” zwolnienia, nie zaś zapobieżenia dojszciu zwolnienia do skutku.

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie obie strony poniosły emocje. Sąd nie oceniał zasadności stanowisk stron co do rzetelności pracy powódki, nie było to bowiem przedmiotem postępowania – powódka nie

została zwolniona z powodu rażącego naruszania obowiązków pracowniczych w postaci niewykonywania poleceń, przekraczania terminów itp. Nawet jednak gdyby zdenerwowanie pracodawcy postawą powódki było hipotetycznie uzasadnione, to pracodawca, jako silniejsza strona stosunku pracy, musi każdorazowo dbać o to, by stosowanie przez niego instrumentów polityki kadrowej, a w szczególności najostrzejszego z nich – dyscyplinarnego zwolnienia pracownika z pracy – było w pełni przemyślane, uzasadnione i dokonane z zachowaniem wymogów prawa pracy, a w szczególności pisemnego uzasadnienia i podania rzeczywistej przyczyny, potwierdzającej, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez zwalnianego pracownika. Pracodawca powinien przygotować oświadczenie od razu na piśmie, nadać mu prawidłową, jednoznaczną treść, wręczyć je pracownikowi ze wskazaną konkretnie przyczyną, jednoznacznie poinformować pracownika o możliwości odwołania do sądu pracy. Tymczasem pracodawca w niniejszej sprawie najpierw – nie sposób ustalić za co konkretnie – ustnie poinformował powódkę, że zostaje dyscyplinarnie zwolniona z pracy, co potwierdził rozliczając jej stanowisko i odbierając wszystkie dokumenty, a następnie dopiero – po 10 dniach - doręczył jej pismo z błędnym tytułem, błędnym pouczeniem i przyczyną, która nijak nie odpowiada rzeczywistym okolicznościom niniejszej sprawy. W tych okolicznościach nie sposób dziwić się postępowaniu powódki, która początkowo nie wiedziała, czy ma kontynuować pracę i czy w celu zakończenia stosunku pracy (na co powódka ze względu na złą atmosferę również była zdecydowana) musi napisać wypowiedzenie i przeprocować jeszcze zgodnie z terminem wypowiedzenia 14 dni.

Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych (tak L. F. w Komentarzu do art. 52 k.p., LEX 2013). Postępowanie powódki, która pomimo kłótni z pracodawcą, powróciła do pracy, żeby nadgonić zaległości i nie zrealizowała swoich słów, że idzie do domu (wypowiedzianych w gniewie, jako reakcja na krzyk pracodawcy), było zdaniem Sądu zgodne z interesami pozwanego.

Nawet jeśli – hipotetycznie – powódka ze swojej winy dopuściłaby do powstania zaległości, przez co zdenerwowanie pozwanego byłoby usprawiedliwione, to pozwani nie mogli się na tę okoliczność powoływać skutecznie w toku niniejszego postępowania, ponieważ nie za zaległości zwolnili powódkę z pracy. Sąd bada zaś zasadność rozwiązania umowy tylko w granicach przyczyny wskazanej przez pracodawcę w piśmie wręczonym pracownikowi.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. w zw. z art. 59 k.p. i art. 58 k.p., przysługuje w przypadku zwolnienia pracowników zatrudnionych na czas określony w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Wobec zawarcia przez strony umowy terminowej do lutego 2016 r., roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz tytułem odszkodowania w wysokości 5040 zł brutto, stanowiącej trzykrotność jej wynagrodzenia brutto zasługiwało na uwzględnienie w całości. Żądaną kwotę Sąd zasądził na rzecz powódki solidarnie od wszystkich pozwanych mając na uwadze, że w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracodawcą jest spółka cywilna, zgodnie utrwalonym z orzecznictwem Sądu Najwyższego jako stronę postępowania należy wskazać zarówno spółkę, jak i jej wszystkich współników, a ich odpowiedzialność wobec pracownika jest solidarna. Trzykrotność kwota średniego wynagrodzenia wynikającej z zaświadczenia pracodawcy była wyższa ((...),17 = 5148,51 zł), jednakże po przedłożeniu zaświadczenia przez pracodawcę powódka nie rozszerzyła swojego żądania.

O odsetkach ustawowych od żądanej kwoty Sąd nie orzekał z uwagi na brak żądania odsetkowego.

Zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie II na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (...), Sąd zasądził zatem solidarnie od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10).

W punkcie III wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c., Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 252 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1716,17 zł brutto, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego średniego wynagrodzenia powódki.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.