

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Ławnicy:	Janina Piechotka Danuta Ptaszyńska
Protokolant:	Joanna Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 12 stycznia 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa T. B. (1)

przeciwko P. T. i A. T. wspólnikom Spółki cywilnej (...) bez granic Spółka cywilna (...), A. T. w K.

o przywrócenie do pracy

1. zasądza solidarnie od pozwanych P. T. i A. T. wspólników Spółki cywilnej (...) bez granic Spółka cywilna (...), A. T. w K. na rzecz powoda T. B. (1) kwotę 4.000,00 zł (cztery tysiące złotych) tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa;
2. zasądza solidarnie od pozwanych P. T. i A. T. wspólników Spółki cywilnej (...) bez granic Spółka cywilna (...), A. T. w K. na rzecz powoda T. B. (1) kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. nakazuje pobrać solidarnie od pozwanych P. T. i A. T. wspólników Spółki cywilnej (...) bez granic Spółka cywilna (...), A. T. w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W. kwotę 2.400,00 zł (dwa tysiące czterysta złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód z mocy ustawy;
4. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Powód T. B. (1) pozwem z dnia 13 stycznia 2016 r. (data prezentaty) wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, zaś w przypadku upływu okresu wypowiedzenia – o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w miesięcznej wysokości

1.850 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy. W przypadku nieuwzględnienia powyższego żądania wniósł o orzeczenie odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 5.550 zł brutto (pozew k. 1; sprecyzowanie roszczenia k. 6).

W uzasadnieniu pozwu zarzucił, że podana przyczyna wypowiedzenia – likwidacja stanowiska pracy jest nieprawdziwa. Jego zdaniem prawdziwym powodem wypowiedzenia umowy o pracę była odmowa wyjazdu w trasę pojazdem bez ważnych badań technicznych w dniu 8 grudnia 2015 r. W tym samym dniu wysłano go na przegląd techniczny naczepy, gdzie diagnosta odmówił jego zrobienia, gdyż naczepa była niesprawna. Pracodawca dalej namawiał powoda, by ten udał się w trasę, na co ten się nie zgodził. Po tej sytuacji powód poczuł się źle i udał się do lekarza, gdzie otrzymał zwolnienie lekarskie do dnia 5 stycznia 2016 r. Po powrocie ze zwolnienia w dniu 7 stycznia 2016 r. od razu otrzymał wypowiedzenie. Powód podał również, że w gazecie lokalnej z dnia 5 stycznia 2016 r. ukazało się ogłoszenie, iż jest poszukiwany do zatrudnienia kierowca (pozew k. 1).

W piśmie z dnia 22 kwietnia 2016 r. powód podał, że na jego miesięczne wynagrodzenie składała się kwota 1.850 zł oraz dodatek za tzw. kilometr – od przejechanych kilometrów – średnio po 2.150 zł (pismo k. 44). W piśmie z dnia 12 maja 2016 r. powód wniósł o zasądzenie kwoty 12.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty (pismo k. 68). W piśmie z dnia 14 lipca 2016 r. wskazał, że łącznie powód zarabiał kwotę 4.000 zł, a tym samym należne mu odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia wynosi 12.000 zł (pismo k. 136-137).

W piśmie z dnia 13 października 2016 r. powód ostatecznie sprecyzował, iż wnosi o przywrócenie do pracy u pozwanych na warunkach sprzed dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, a w warunkach art. 45 § 2 k.p. wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych kwoty 12.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty (pismo k. 193).

Pozwani P. T. i A. T. w odpowiedzi na pozew wnieśli o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu (odpowiedź na pozew k. 15).

W uzasadnieniu podali, że do zadań powoda należało obsługiwanie trasy firmy (...) (...) sp. z o.o. znajdującej się w N.. Powód nie obsługiwał innych tras, ponieważ tak umówił się z pracodawcą, a także nie wykazywał chęci realizowania tras na inne odległości. Od czerwca 2015 r. do dnia 29 lutego 2016 r. w spółce zatrudniano 4 osoby na stanowisku kierowcy, a obecnie – po likwidacji jednego stanowiska pracy – pracodawca zatrudnia 3 osoby na stanowisku kierowcy. Pozwani zakwestionowali przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazaną przez powoda. Powód nie wskazał przyczyny dlaczego badanie techniczne nie zostało wykonane, a następnie dostarczył zwolnienie lekarskie. O tym, że diagnosta rzekomo odmówił wykonania przeglądu technicznego pozwani dowiedzieli się z pozwu. Pozwani zaprzeczyli również, że po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę poszukiwali pracowników na stanowisko kierowcy w spółce, w której zatrudniony był powód. Pozwani poszukiwali kierowcy w ruchu krajowym, jednakże w innej spółce (...) s.c. A. T., P. T.. Strona pozwana wskazała, że zmniejszenie zatrudnienia na stanowisku kierowcy spowodowane było znacznym ograniczeniem przez klienta zleceń dotyczących przewozu na trasie realizowanej przez powoda. Inne trasy realizowane przez spółkę w ramach prowadzonej działalności były obsługiwane przez pozostałych kierowców zatrudnionych u pozwanych. Pozwani zakwestionowali również wysokość ewentualnego odszkodowania dochodzonego przez powoda (odpowiedź na pozew k. 16-19).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. B. (1) był zatrudniony przez pozwanych prowadzących działalność gospodarczą pod firmą (...) bez (...) s.c. P. T., A. T. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2015 r. jako kierowca na pełen etat ze wskazanym w umowie o pracę wynagrodzeniem – w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę uzgodnionego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy obwieszczone przez Prezesa Rady Ministrów (umowa o pracę k. 2).

W trakcie swojego zatrudnienia T. B. (1) wykonywał trasy jedynie w ruchu na terenie Polski. W szczególności obsługiwał kursy na rzecz spółki (...), ale również na rzecz innych podmiotów (zeznania świadka M. W. k. 114-116 e-protokół (...)) (...) zeznania powoda T. B. (1) k. 187 e-protokół (...) (...) k. 295v e-protokół (...) (...) zeznania pozwanego P. T. k. 187v-188 e-protokół (...)(...)

Na przełomie grudnia 2015 r. i stycznia 2016 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy zostało mu wręczone wypowiedzenie. Pracodawca P. T. oświadczył, że nie ma dla niego pracy, iż są zastrzeżenia klientów odnośnie współpracy z powodem (zeznania powoda T. B. (1) k. 187 e-protokół (...) (...) k. 295v e-protokół (...) (...) zeznania pozwanego P. T. k. 187v-188 e-protokół (...)(...)

W oświadczeniu datowanym na 7 stycznia 2016 r. pracodawca wypowiedział T. B. (1) umowę o pracę z dnia 30 czerwca 2015 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia podał likwidację stanowiska pracy. Poinformował powoda o przysługującym prawie wniesienia odwołania do sądu pracy (wypowiedzenie umowy o pracę k. 2).

Po zwolnieniu T. B. (2) liczba kierowców zatrudnionych na umowę o pracę w spółce transport bez G. nie uległa zmianie (zeznania świadka M. W. k. 114-116 e-protokół (...) (...) zeznania pozwanego P. T. k. 187v-188 e-protokół (...) (...) wykaz pracowników k. 63; informacja ZUS o osobach zgłoszonych do ubezpieczenia k. 153). Natomiast od stycznia 2016 r. jest zatrudniany na umowy zlecenia J. S., który wykonuje kursy na rzecz firmy (...). Kursy takie wykonuje raz, dwa razy w tygodniu (zeznania świadka J. S. k. 187 e-protokół (...) (...)) W czasie, w którym zwolniono powoda zwiększyła się również znacząco ilość zamówień od spółki (...), z tym że spółka ta nie życzyła sobie współpracy z powodem (zeznania pozwanego P. T. k. 187v-188 e-protokół (...)(...)

W styczniu 2016 r. pozwani poszukiwali do zatrudnienia kierowcy w ruchu krajowym (zeznania świadka A. S. k. 116-117 e-protokół (...) (...) ogłoszenie w Gazecie (...) k. 47-48; pismo z Gazety (...) k. 148).

Pozwani oprócz spółki (...) bez G. prowadzą również działalność gospodarczą pod spółką (...), która również zajmuje się transportem. Spółki te między sobą współpracują, na zasadzie wymiany informacji. Po uzyskaniu zlecenia telefonicznego w zależności od klienta, trasy, dostępności auta, kierowcy zlecenie jest kierowane do jednej bądź drugiej spółki. Większość zleceń krajowych jest kierowana do spółki (...) bez G.. Zdarzają się sytuacje, że gdy kierowcy jednej ze spółek są zajęci, to zlecenia są przekazywane do drugiej. Zdarza się, że kierowcy firmy (...) bez G. korzystali z aut należących do firmy (...). Zdarzają się sytuacje, że kierowca firmy (...) bez G. dostaje zlecenie transportowe firmy (...) (zeznania świadka M. W. k. 114-116 e-protokół (...) (...); zeznania świadka A. S. k. 116-117 e-protokół (...)(...)

Zgodnie z wystawionym przez pracodawcę zaświadczenie o wynagrodzeniu, wynagrodzenie T. B. (1) obliczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za ostatnie 3 miesiące zatrudnienia przedstawiło się następująco: grudzień 2015 r. – 1.750 zł brutto; styczeń 2016 r. – 1.850 zł brutto; luty 2016 r. – 1.850 zł brutto (zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 24). Natomiast w rzeczywistości powód miał wypłacane wyższe kwoty, uzależnione od odbywanych kursów, które miesięcznie wynosiło około 4.000 zł brutto (zeznania powoda T. B. (1) k. 187 e-protokół (...) (...) k. 295v e-protokół (...)(...) nagrania k. 96).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy oraz na podstawie zeznań świadków M. W. k. 114-116 e-protokół (...) (...), A. S. k. 116-117 e-protokół (...) (...), M. G. k. 186v-187 e-protokół (...) (...), J. S. k. 187 e-protokół (...) (...), a także na podstawie zeznań stron: powoda T. B. (2) k. 187 e-protokół (...) (...), k. 295v e-protokół (...) (...) oraz P. T. k. 187v-188 e-protokół (...) (...) i A. T. k. 188 e-protokół (...)(...)

Oceniając zeznania świadka M. W. Sąd zwrócił uwagę, iż świadek ten zeznał, że czynności powoda zostały rozdzielone między pozostałych pracowników pozwanych. W ocenie Sądu zeznania te nie oddawały w pełni stanowi faktycznemu, skoro dodatkowo na umowę zlecenia została zatrudniona również inna osoba – J. S., który obsługuje kursy dla

firmy (...). Świadek zeznał również, że do innej spółki prowadzonej przez pozwanych (M.-T.) byli szukani kierowcy zagraniczni, co nie jest zgodne z ogłoszeniem zamieszczonym w prasie, w którym wskazano na potrzebę zatrudnienia kierowcy w ruchu krajowym. Zeznania te stoją również w sprzeczności z zeznaniami A. S., która wskazała na zamieszczanie ogłoszeń dotyczących zatrudnienia kierowcy w ruchu krajowym. Tej ostatniej Sąd dał wiarę, skoro zeznania te znajdują potwierdzenie w treści ogłoszenia.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. G., iż jako kierowca zarabia najniższą krajową, mając na uwadze ich sprzeczność z zeznaniami powoda i nagraniem rozmów pracodawcy z T. B. (2). W tym kontekście Sąd dał wiarę zeznaniom powoda T. B. (1), że oprócz wynagrodzenia z umowy o pracę otrzymywał comiesięcznie dodatkowe kwoty naliczane od wykonanych kursów. Zeznania te znajdują potwierdzenie w nagraniach rozmów z pozwanym P. T., które dotyczyły rozliczeń za poszczególne miesiące w ostatnim okresie zatrudnienia powoda. Przy tym należało wziąć pod uwagę zeznania pozwanego A. T., który zeznał, że nie jest łatwo zatrudnić kierowcę. Zeznania tego pozwanego są wewnętrznie sprzeczne, skoro z jednej strony twierdzi, że jest problem z kierowcami – ich znalezieniem i zatrudnieniem, a z drugiej strony podtrzymywał, że są oni zatrudnieni za najniższe wynagrodzenie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego P. T., iż w spółce nie jest wypłacane dodatkowe wynagrodzenie czy profity, gdyż zeznania te nie są zgodne z zeznaniami powoda w tym zakresie, a poza tym pozwany nie odniósł tego do nagrań przedstawionych przez powoda. Nie wyjaśnił, w takim razie jakich rozliczeń dotyczyły rozmowy stron, czy wręcz można stwierdzić, że unikał podjęcia próby wyjaśnienia tych kwestii, a miał ku temu sposobność składając zeznania. Oceniając zeznania świadków – pracowników pozwanych i samych pozwanych odnośnie spadku zamówień ze strony R. (...) Sąd wziął pod uwagę, że nie przedłożono żadnych dokumentów czy zestawień, które skalę i okres zmniejszenia się kontraktów by potwierdzały. Należy również zauważyć, że świadek M. W. zeznał w dniu 30 czerwca 2016 r., że ilość zleceń zmalała półtora roku wstecz, a to by oznaczało, że miało to miejsce w czasie gdy powód był zatrudniany lub nawet wcześniej.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania było odwołanie T. B. (1) od wypowiedzenia umowy o pracę złożonego mu przez pozwanego w dniu 7 stycznia 2016 r. Swoje roszczenie powód oparła na art. 45 w zw. z art. 47¹ k.p. wnosząc o przywrócenie do pracy, a w razie nieuwzględnienia tego roszczenia o odszkodowanie w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia.

Pozwani rozwiązali z powodem umowę o pracę stosując zwykłą formę zakończenia stosunku pracy tj. wypowiedzenie. Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Zgodnie z § 4 ww. przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pozwani wypowiedzieli umowę o pracę na piśmie, podali przyczynę rozwiązania umowy o pracę – likwidację stanowiska pracy. Decydując się na wypowiedzenie umowy o pracę, pracodawca ma obowiązek, precyzyjnie wskazać przyczynę, która doprowadziła go do dokonania wypowiedzenia akurat temu, a nie innemu pracownikowi, spośród zatrudnionych. W przypadku bowiem, gdy wypowiedzenie dotyczy jedną z wielu osób, które brane były pod uwagę przy typowaniu jednej z nich do zwolnienia z pracy i stoją za tym względy ekonomiczne, obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie dlaczego w ogóle musiał sięgnąć po tak daleko idące kroki jak redukcja zatrudnienia, a następnie dlaczego akurat ten pracownik został wytypowany do wypowiedzenia umowy o pracę z pominięciem innych podlegających ocenie. Oznacza to konieczność wskazania przez pracodawcę w pisemnym wypowiedzeniu kryteriów, którymi się kierował w tym zakresie. Przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy musi być prawdziwa i sformułowana w sposób konkretny (vide wyrok SN z dnia 15 lutego 2000 r., I PKN

514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (vide wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243). Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub jej niewłaściwe podanie stanowi naruszenie prawa i umożliwia pracownikowi dochodzenie roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Pozwani jako przyczynę zakończenia stosunku pracy z powodem wskazali likwidację stanowiska pracy. Przedmiotem niniejszego postępowania było zatem zbadanie tej konkretnie przyczyny. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę (vide SN z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, oraz wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

W toku niniejszego postępowania Sąd przeprowadził dość obszerne postępowanie dowodowe w postaci dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy jak również przesłuchując zawnioskowanych świadków oraz strony. Należało wziąć pod uwagę, że pracodawca jako kierowców zatrudniał kilka osób, a spośród nich zwolnienie otrzymał jedynie powód. Pozwani w toku niniejszego postępowania nie wykazali, by istotnie kontrakty z firmą (...) zostały na tyle ograniczone, by uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę, w szczególności, że zadania te zostały rozdzielone nie tylko pomiędzy innych kierowców, ale w tym samym czasie (początek 2016 r.) pozwani zaczęli dodatkowo zatrudniać na obsługę kursów świadczonych dla tej firmy (...). Dodatkowo w tym czasie pozwani rozpoczęli poszukiwania kierowcy do kursów krajowych. Nie są w pełni przekonujące twierdzenia, że miał on być zatrudniony w innej firmie prowadzonej przez pozwanych – M.-T.. Wszak ta ostatnia firma jest nakierowana na obsługę przewozów międzynarodowych. Niewątpliwie natomiast istniała pewna płynność zamówień między dwiema firmami prowadzonymi przez pozwanych – (...)G. oraz M.-T.. Zbieżność czasowa zwolnienia powoda oraz poszukiwania nowego kierowcy oznacza, że pozwani posiadali wystarczająco dużo pracy, by stanowiska pracy nie likwidować. Przy tym zamówienia od firmy (...) miały znacząco wzrastać. Powyższe przemawia za tym, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były inne niż wskazane w wypowiedzeniu. Jeżeli były zarzuty co do sposobu czy sumienności pracy powoda, to należało powyższe wskazać w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe Sąd zważył, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa i powództwo uwzględnił.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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. Powód T. B. (1) wnosił o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku, jednak z zajętego przez niego stanowiska na ostatniej rozprawie w istocie wynika, że dość szybko znalazł on nowe zatrudnienie i u pozwanych nie chciałby już pracować. W związku z powyższym w ocenie Sądu niecelowym byłoby przywrócenie powoda do pracy. W powyższych okolicznościach należało zasądzić odszkodowanie.

Zgodnie zaś z art. 47¹ k.p. 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. Przytoczony przepis reguluje limity odszkodowania należnego pracownikowi z powodu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony. Uszczerbek majątkowy po stronie pracownika nie jest warunkiem sine qua non zasądzenia odszkodowania. Jednocześnie wystąpienie szkody może być brane pod uwagę przez sąd przy ustalaniu wysokości odszkodowania. W judykaturze wyrażono pogląd, że wypowiedzenie pracownikowi umowy

o pracę powinno zawierać wskazanie przyczyny tego wypowiedzenia. Niepodanie tej przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia odszkodowania. Za podstawowe kryterium ustalenia tego odszkodowania w granicach przepisu należy uznać wysokość szkody (art. 300 k.p. w zw. z art. 361 § 2 k.c.). Szkodą w tym przypadku będzie utrata spodziewanych zarobków spowodowana bezpodstawnym wypowiedzeniem umowy o pracę (zob. wyr. SA w Warszawie z 9.1.2004 r., III APa 139/03, PP 2004, Nr 5, s. 46). Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu 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.

Sąd zasądza na rzecz T. B. (1) odszkodowanie miał na uwadze okres zatrudnienia powoda i ustawową długość okresu wypowiedzenia w tym przypadku (art. 36 § 1 pkt 2 k.p.), tj. jeden miesiąc. Nie znalazł podstaw do zasądzenia wyższej, dochodzonej pozwem kwoty. Przy tym Sąd wziął pod uwagę, że powód pracował u pozwanego na umowę o pracę jedynie przez okres 8 miesięcy, a ostatni miesiąc to już okres wypowiedzenia, w którym powoda zwolniono z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powyższe w części rekompensowało powodowi szkodę w postaci utraty spodziewanych zarobków oraz dawało dodatkowy czas na znalezienie nowego zatrudnienia. Ponadto powód sam stwierdził, że znalazł pracę w stosunkowo krótkim czasie. Co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia Sąd nie oparł się na zaświadczeniu o wynagrodzeniu złożonym przez pracodawcę, mając na uwadze, że ustalone na piśmie wynagrodzenie nie odpowiadało rzeczywistym kwotom, które T. B. (1) otrzymywał w zamian za świadczoną pracę. Sąd dał tu wiarę powodowi, w szczególności, że jego zeznania znajdowały potwierdzenie w przedłożonych nagraniach dotyczących rozliczeń z pracodawcą – P. T.. Kwoty, które padały w rozmowach oscylowały łącznie z wynagrodzeniem z pisemnej umowy w okolicach 4.000 zł. Mając na uwadze, że ściśle ustalenie wynagrodzenia byłoby w okolicznościach sprawy nader utrudnione, Sąd zasądził w wyroku wskazaną kwotę, mając na uwadze treść przepisu art. 322 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zgodnie z ogólną zasadą, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem że pozwani przegrali sprawę. Koszty zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804). Przy czym Sąd wziął pod uwagę, iż zgodnie z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1667) – jego § 2 – do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

W punkcie 3 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623) Sąd zasądził od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W., kwotę 2.400 zł złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem - kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekał na podstawie art. 477² § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi: „Sąd zasądza na rzecz pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego

jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika”. Sąd miał na uwadze, że odszkodowanie zostało zasądzone w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, dlatego nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Mając na względzie powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Z./ odpis wyroku wraz z odpisem uzasadnienia doręczyć pełnomocnikom stron.