

Sygnatura akt IV P 72/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: K. I., B. B.

Protokolant: Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **P. M.**

przeciwko **Z. K. - (...) w P.**

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od pozwanej Z. K. na rzecz powódki P. M. odszkodowanie w wysokości 7.800 zł ( siedem tysięcy osiemset złotych),

II. dalej idące powództwo oddala,

III. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności,

IV. zasądza od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 390 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona,

V. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powódka P. M., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym przeciwko Z. K., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w P., domagała się uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach wynikających z umowy o pracę z dnia 30 maja 2011 r., zasądzenia od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenia kosztów postępowania procesowego. W uzasadnieniu wskazała, że była pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 maja 2011 r., na stanowisku menadżera. Z tytułu świadczonej pracy otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w wysokości 7.800 zł. W dniu 13 marca 2012 r. powódka odebrała list polecony od pracodawcy z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 29 lutego 2012 r. Powodem rozwiązania umowy o pracę w tym trybie miało być nie stawienie się do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, tj. od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia 29 lutego 2012 r. i nie powiadomienie zakładu pracy o przyczynie nieobecności. Powódka zaprzeczyła okolicznościom wskazanym przez pracodawcę. Podała, iż do dnia 22 lutego 2012 r. przebywała na urlopie macierzyńskim. W dniu 21 lutego 2012 r. o godz. 10.30. powódka odbyła spotkanie z pracodawcą K. K. (1) i U. K. w miejscu pracy w celu omówienia warunków powrotu do pracy. Podczas tego spotkania K. K. (1) wręczył jej pismo zawierające oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron ze względu na likwidację jej stanowiska pracy. W odpowiedzi na niespodziewane wypowiedzenie umowy o

pracę powódka poprosiła o urlop wychowawczy. Pracodawca wyraził zgodę w formie ustnej. Tego samego dnia o godz. 12.45. powódka otrzymała wiadomość e - mail z firmy pracodawcy, podpisaną przez U. K., z potwierdzeniem daty urlopu wychowawczego oraz wzorem wniosku. Załączony wniosek powódka wypełniła zgodnie ze wskazaniami pracodawcy. W dniu 22 lutego 2012 r. powódka złożyła w miejscu pracy wniosek o urlop wychowawczy. Prośba powódki o potwierdzenie pisemne lub podpisanie kopii wniosku nie została spełniona, albowiem U. K. stwierdziła, że nie ma kompetencji do zatwierdzania tego rodzaju wniosków. K. K. (1) przebywał wówczas poza biurem. Na spotkaniu tym powódka otrzymała rozliczenie PIT za 2011 r. Powódka wskazała, że ponownie spotkała się z K. K. (1) i U. K. w dniu 28 lutego 2012 r. w celu omówienia kwestii zapłaty składek ZUS. Podczas tego spotkania została po raz kolejny utwierdzona w przekonaniu, że jej urlop wychowawczy został zgłoszony. Poinformowała pracodawcę o swoim wyjeździe do K.. Po powrocie z K., w dniu 13 marca 2012 r. powódka odebrała pismo zawierające oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz świadectwo pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazała, że miała podstawy do tego, aby zastosować wobec powódki tryb rozwiązania umowy o pracę przewidziany w art. 52 § 1 pkt. 1 kp. Przyczyną natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę była nieusprawiedliwiona nieobecność powódki w pracy w okresie po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, tj. od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia 29 lutego 2012 r. Nie jest przy tym prawdą, że powódka podejmowała jakiegokolwiek próby złożenia pozwanej wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego w okresie po zakończeniu urlopu macierzyńskiego w dniu 22 lutego 2012 r., a tym bardziej, aby ktokolwiek odmawiał powódce przyjęcia takiego wniosku. Pozwana nie kwestionuje tego, że powódka mogła otrzymać wzór wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego za pośrednictwem poczty elektronicznej w dniu 21 lutego 2012 r. od U. K.. Powódka jednak nigdy takiego wniosku nie złożyła. Pozwana zaprzeczyła, aby w dniu 21 lutego 2012 r. powódka spotkała się w biurze z K. K. (1) oraz, aby wyraził on w tym dniu w formie ustnej zgodę na udzielenie powódce urlopu wychowawczego. K. K. (1) przebywał wówczas na terenie Niemiec w G., gdzie zajmował się sprawami firmy oraz odbywał spotkanie w kancelarii notarialnej. Za nieprawdę należy uznać również twierdzenia powódki, że w dniu 22 lutego 2012 r. wręczyła U. K. wypełniony wniosek o urlop wychowawczy. Z treści pozwu wynika, że w tym dniu powódka otrzymała rozliczenie PIT za 2011 r. Z adnotacji na kopii tego rozliczenia, znajdującej się u pracodawcy, wynika jednak, że powódka odebrała je w dniu 21 lutego 2012 r. Ponadto, gdyby faktycznie odmówiono powódce przyjęcia wniosku lub potwierdzenia jego przyjęcia, to z pewnością powódka wysłała by ten wniosek pocztą lub w inny sposób potwierdziła jego przyjęcie.

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

W dniu 30 maja 2011 r. P. M. została zatrudniona przez Z. K., prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) w P., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku menadżera, w pełnym wymiarze czasu pracy. P. M. wykonywała pracę w biurze firmy w J. przy ul. (...).

Dowód: umowa o pracę w części B akt osobowych;

Od dnia 01 lipca 2011 r. P. M. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Następnie po urodzeniu dziecka w dniu 08 września 2011 r. przebywała na urlopie macierzyńskim.

Dowód: kopie zaświadczeń lekarskich w części B i C akt osobowych,

kopia odpisu skróconego aktu urodzenia w części C akt osobowych;

Bezspornym jest, że urlop macierzyński P. M. miał się zakończyć w dniu 22 lutego 2012 r.

W dniu 21 lutego 2012 r. P. M. stawiała się w biurze firmy (...) mieszczącym się w J., gdzie wcześniej świadczyła pracę. Około godz. 10.30. spotkała się tam z przedstawicielem pracodawcy K. K. (1) oraz jego żoną U. K.. P. M. chciała omówić warunki powrotu do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Podczas tego spotkania zostało jej zaproponowane rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. P. M. nie wyraziła na to zgody. Ustaliła z K. K. (1), że nie wróci do pracy, lecz od dnia 23 lutego 2012 r. będzie przebywała na urlopie wychowawczym. K. K. (1) wyraził zgodę na ten

urlop, po czym pozostawił P. M. i U. K. w celu ustalenia szczegółów z tym związanych. Spotkanie to trwało do około godziny 12.00.

Dowód: zeznania świadka T. S. k. 95-96v,

zeznania świadka A. S. k. 96v-97v,

zeznania powódki P. M. k. 115v-117v;

Tego samego dnia, po spotkaniu, P. M. otrzymała od U. K. wiadomość przesłaną za pośrednictwem poczty elektronicznej. W wiadomości tej U. K. zawarła szczegółowe dane, jakie P. M. powinna zamieścić we wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, a nadto dołączyła wzór wniosku o urlop wychowawczy.

Dowód: kopia wiadomości k. 13,

zeznania świadka T. S. k. 95-96v,

zeznania świadka A. S. k. 96v-97v,

zeznania powódki P. M. k. 115v-117v;

P. M. wypełniła nadesłany jej wniosek o urlop wychowawczy zgodnie ze wskazówkami zawartymi w wiadomości mailowej od U. K. i wcześniejszymi ustaleniami. W dniu 22 lutego 2012 r. ponownie udała się do biura firmy (...) mieszczącego się w J. w celu złożenia wniosku o urlop wychowawczy. W tym dniu K. K. (1) nie był obecny w biurze. P. M. pozostawiła wniosek o urlop wychowawczy wraz z jego kopią U. K., która była obecna w biurze. U. K. odmówiła podpisania wniosku oraz potwierdzenia jego przyjęcia twierdząc, że nie jest do tego uprawniona. Uspokoiła P. M., że będzie to mogła odebrać w tygodniu. Ponadto P. M. odebrała rozliczenie PIT za 2011 r., przy czym na kopii tego dokumentu wpisała datę jego odebrania "21.02.2012".

Dowód: kopia rozliczenia PIT w części C akt osobowych,

zeznania świadka T. S. k. 95-96v,

zeznania świadka A. S. k. 96v-97v,

zeznania powódki P. M. k. 115v-117v;

W dniu 28 lutego 2012 r. P. M. ponownie spotkała się w biurze z K. K. (1) i U. K.. Została utwierdzona w przekonaniu, że jej wniosek o urlop wychowawczy został przyjęty. Poinformowała, że dnia następnego wyjeżdża do K. na ponad tydzień czasu.

Dowód: zeznania powódki P. M. k. 115v-117v;

Pismem z dnia 29 lutego 2012 r. Z. K. rozwiązała z P. M. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę nie stawienie się do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, tj. od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia 29 lutego 2012 r. i nie powiadomienie zakładu pracy o przyczynie nieobecności. P. M. odebrała to pismo, za pośrednictwem poczty, w dniu 13 marca 2012 r.

Dowód: kopia pisma z dnia 29 lutego 2012 r. k. 9,

zeznania powódki P. M. k. 115v-117v;

Średnie miesięczne wynagrodzenie P. M. z ostatnich trzech miesięcy, liczone na zasadach ekwiwalentu za urlop, wynosiło 7.800 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 54.

**Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu, powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka P. M. domagała się od strony pozwanej przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy uznając, że podana przyczyna rozwiązania z nią stosunku pracy jest nierzeczywista. Powódka opierała zatem swoje roszczenie na treści przepisów art. 56 kodeksu pracy (kp), zgodnie z którymi pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

W myśl przepisu art. 52 § 1 pkt. 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przez ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych rozumieć należy takie naruszenie, które w istotny sposób narusza interes pracodawcy, przy czym ocena istotności i ważności zależy od okoliczności konkretnej sprawy.

Punktem wyjścia dla oceny podstawowych obowiązków pracownika jest art. 100 kp, przy czym zawarty tam katalog obowiązków pracowniczych ma charakter otwarty. W myśl § 1 tego artykułu pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W myśl § 2 pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Określona w art. 52 kp dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

1. wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
2. zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy,
3. zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy,
4. złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Należy przy tym podkreślić, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W doktrynie i orzecznictwie podkreśla się, iż takie zachowanie pracownika, które uzasadniałoby rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, musi stanowić naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika

świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 kp) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746).

Po przeanalizowaniu całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonaniu jego oceny, Sąd uznał ostatecznie za wiarygodne i przekonujące stanowisko powódki reprezentowane w niniejszym postępowaniu. Sąd dał zatem wiarę jej twierdzeniom, iż po ustaleniach dokonanych ustnie z przedstawicielem pracodawcy, tj. K. K. (1), złożyła w dniu 22 lutego 2012 r. w miejscu pracy wniosek u urlop wychowawczy, który miał się rozpocząć bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, tj. od dnia 23 lutego 2012 r. Należało przy tym podkreślić, iż stanowisko żadnej ze stron niniejszego postępowania nie było w pełni konsekwentne i wolne od rozbieżności w toku prowadzenia postępowania. Za wiarygodnością stanowiska powódki przemówiła jednak treść wiadomości mailowej z dnia 21 lutego 2012 r. nadesłanej powódce przez U. K., której kopia została dołączona do pozwu. Przesłuchana w charakterze świadka U. K. nie zaprzeczyła, aby w dniu 21 lutego 2012 r. wysłała do powódki maila o tej treści. Świadek zeznała przy tym, że wysłała powódce wzór wniosku na jej prośbę. Wskazała, że powódka w dniu 21 lutego 2012 r. odbierała w biurze PIT - 11 i wówczas prosiła ją o przesłanie wzoru takiego wniosku. U. K. zeznała, że nie rozmawiała z powódką więcej na ten temat. Po okazaniu U. K. kopii wiadomości mailowej zeznała ona, że nie rozmawiała z powódką na temat urlopu wychowawczego. Ponownie stwierdziła, że powódka poprosiła ją o wzór podania o taki urlop i ona go przesłała. Świadek zeznała przy tym, iż jej zdaniem to podanie powinno mieć taką treść jak w tym mailu, gdyby powódka miała złożyć takie podanie i z własnej inicjatywy wskazała te dane w mailu.

Sąd uznał powyższe zeznania świadka U. K. za niewiarygodne. Za całkowicie nieprzekonywujące należy uznać przede wszystkim jej twierdzenia, że z własnej inicjatywy zawarła w tej wiadomości szczegółowe dane do wniosku o urlop wychowawczy. Należy zauważyć, że były to dane umożliwiające powódce skuteczne złożenie wniosku o urlop wychowawczy bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Twierdzenia świadka w tej części są o tyle nielogiczne, iż sama świadek wskazała, że nie rozmawiała z powódką na temat urlopu wychowawczego, a zatem wnosić należy, iż nie знаła planów powódki w zakresie ubiegania się o taki urlop. Ponadto ze sposobu sformułowania treści tej wiadomości, a w szczególności stwierdzenia „ubiegasz się o urlop” należy wnosić, iż zawarte tam dane były wynikiem wcześniejszych ustaleń.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki, iż treść tego maila zawierała ustalenia poczynione w tym samym dniu podczas spotkania z K. K. (1) i U. K.. Zdaniem Sądu, strona pozwana nie wykazała również w toku niniejszego postępowania w sposób nie budzący wątpliwości, że K. K. (1) w ogóle nie mógł być obecny w biurze w dniu 21 lutego 2012 r., a tym samym nie mógł spotkać się w tym dniu z powódką. Należy zaznaczyć, że w celu wykazania tych okoliczności do odpowiedzi na pozew zostały dołączone kopie potwierdzeń nadania przesyłek na pocztę niemieckiej, jak również wiadomość przesłana za pośrednictwem maila potwierdzająca spotkanie K. K. (1) z notariuszem w dniu 21 lutego 2012 r. o godz. 16.00. Na rozprawie K. K. (1) zeznał natomiast, że spotkanie z notariuszem miał przed południem, a na pocztę był po notariuszu. W dalszej części zeznań ponownie stwierdził, że w tym dniu najpierw był u notariusza, potem na pocztę, a potem pojechał do D.. Należało stwierdzić, że wobec takiej treści zeznań przedstawiciela pozwanej, to na stronie pozwanej spoczywał ciężar wykazania, że do spotkania z notariuszem nie doszło o godz. 16.00., jak wynika to z treści maila dołączonego przez stronę pozwaną do odpowiedzi na pozew, lecz w godzinach przedpołudniowych.

Uznając za wiarygodne zeznania powódki w zakresie jej twierdzeń, że w dniu 21 lutego 2012 r. ustaliła z przedstawicielem pracodawcy, iż od dnia 23 lutego 2012 r. będzie przebywać na urlopie wychowawczym, Sąd uznał za wiarygodne również dalsze jej twierdzenia, że po wypełnieniu nadesłanego jej wniosku o ten urlop, zgodnie ze wskazówkami z maila U. K., złożyła ten wniosek w miejscu pracy w dniu 22 lutego 2012 r. Za przekonujące należało przy tym uznać twierdzenia powódki, iż U. K. odmówiła podpisania tego wniosku oraz potwierdzenia złożenia tego wniosku twierdząc, że nie ma do tego uprawnień. Z treści zeznań pozostałych pracowników strony pozwanej, tj. D. R. i J. R. wynikało bowiem, że U. K. jedynie pomagała w firmie, a wszelkie sprawy pracownicze były załatwiane z K. K. (1). Okoliczności te potwierdziła sama U. K.. Nie można przy tym odmówić wiarygodności stanowisku powódki,

iż pozostawiła wniosek pomimo braku potwierdzenia jego złożenia, albowiem była utwierdzana w przekonaniu, że sprawa zostanie pozytywnie dla niej załatwiona, a potwierdzony wniosek będzie mogła odebrać później.

W ocenie Sądu, za wiarygodnością twierdzeń powódki, o złożeniu w dniu 22 lutego 2012 r. wniosku o urlop wychowawczy, przemawia również sposób jej postępowania po otrzymaniu pisma o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka stwierdziła, że nie miała wcześniej żadnych sygnałów od pracodawcy i nie przeczuwała takiej sytuacji. Powódka w ustawowym terminie złożyła pozew do sądu pracy domagając się zweryfikowania prawidłowości rozwiązania z nią stosunku pracy w tym trybie.

Sąd nie uznał za w pełni wiarygodne zeznania świadków D. R. i J. R., a mianowicie w części, w której zaprzeczyli oni dwukrotnej obecności powódki w biurze firmy w lutym 2012 r. Zdaniem Sądu, z uwagi na to, że świadkowie ci nadal są zatrudnieni u strony pozwanej, nie byli oni w pełni obiektywni w przedstawianiu okoliczności, które mogłyby mieć niekorzystny wpływ na sytuację ich pracodawcy.

Sąd ocenił jako wiarygodne zeznania świadków Ł. B., A. L. i K. K. (2), przy czym ostatecznie okazały się one nieprzydatne przy dokonywaniu ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia w sprawie. Świadkowie ci nie potrafili bowiem w sposób precyzyjny określić dat, kiedy widzieli powódkę w biurze firmy (...) oraz budynku, gdzie mieści się to biuro.

Jako co do zasady wiarygodne Sąd ocenił również zeznania świadków T. S. i A. S.. Świadkowie ci potwierdzili, iż powódka po spotkaniu, które odbyło w miejscu pracy, wypełniła wniosek o urlop wychowawczy i zaniósła go następnie w celu złożenia u pracodawcy. Wprawdzie zachodziły pewne rozbieżności pomiędzy zeznaniami powódki oraz tych świadków odnośnie okoliczności i czasu sporządzenia wniosku o urlop wychowawczy. W ocenie Sądu, wynikały one z faktu, że na etapie sporządzania tego wniosku świadkowie ci oraz sama powódka nie przywiązywali wagi do szczegółów poszczególnych zdarzeń i zachowań, nie przeczuwając dalszych następstw, w tym rozwiązania z powódką umowy o pracę. W zakresie przebiegu spotkań w biurze pracodawcy oraz prowadzonych rozmów, świadkowie ci bazowali jedynie na relacjach powódki, albowiem nie byli ich bezpośrednimi uczestnikami.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd uznał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów i zasądził na jej rzecz, w oparciu o przepis art. 45 § 2 kp w zw. z art. 56 § 2 kp w zw. z art. 58 kp, odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto, tj. w kwocie 7.800 zł. W stosunku do powódki obowiązywał bowiem jednomiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Stosownie zaś do treści art. 45 § 2 kp, mającego zastosowanie również przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Sąd uznał za niecelowe przywrócenie powódki do pracy. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że pomiędzy stronami istnieje poważny konflikt. Sama powódka stwierdziła, iż z wypowiedzi K. K. (1) wynikało, że ona nie będzie dla niego pracowała oraz, że zrobi wszystko, aby nie mogła latać. Z tych względów Sąd uznał za uzasadnione zasądzenie na jej rzecz stosownego odszkodowania.

Sąd oddalił dalej idące powództwo, a mianowicie w zakresie roszczenia powódki o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Powyższe roszczenie podlega bowiem uwzględnieniu tylko w przypadku przywrócenia do pracy.

Sąd nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc, zgodnie z którym sąd, zasądzając należność 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 na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 390 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona. Kwota ta odpowiada wysokości 5 % zasądzanego odszkodowania.

Wobec tego, że powódka była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika, stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc i § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.