

Sygn. akt VI P 174/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 stycznia 2020 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Beata Piórek
Ławnicy:	Franciszek Konarski, Krystyna Narożańska
Protokolant:	sekr. sądowy Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 8 stycznia 2020 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego(...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powódki M. J. kwotę 2.670 zł (dwa tysiące sześćset siedemdziesiąt złotych) netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 kwietnia 2019 roku do dnia zapłaty;

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.670 zł (dwa tysiące sześćset siedemdziesiąt złotych)

Na oryginale właściwe podpisy

Sygn. akt VI P 174/19

UZASADNIENIE

Powódka M. J. pozwem z dnia 9 kwietnia 2019 r. wystąpiła przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w kwocie 2670 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku asystenta ds. zgodności, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 2670 zł brutto.

Powódka podała, że oświadczeniem z 29 marca 2019 r. pozwany wypowiedział jej umowę o pracę. Jako przyczynę powyższego wskazał na przeciwwskazania zdrowotne. Powódka podniosła, że pracodawca ma obowiązek stosować art. 38 k.p.. Zgodnie z tym przepisem o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Powódka wskazała, że w przedmiotowej sprawie pozwany nie dostosował się do niniejszego przepisu, pomimo że należy do zakładowej organizacji związkowej. (pozew, k. 3-4, 9)

Pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. w odpowiedzi na pozew z dnia 30 maja 2019 r. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż roszczenia powódki są całkowicie bezzasadne i winny zostać oddalone w całości.

Pozwany wskazał, iż jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazano na utratę zdolności do wykonywania obowiązków znajdujących się w zakresie odpowiedzialności stanowiska asystenta ds. zgodności spowodowaną przeciwwskazaniami zdrowotnymi. Pozwany podał, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem były prawdziwe, konkretne i uzasadniały rozwiązanie z powódką stosunku pracy. W dniu 25 marca 2019 r. powódka dostarczyła pracodawcy zaświadczenie lekarskie sporządzone przez lekarza medycyny pracy z którego wynikało, iż istnieją przeciwwskazania zdrowotne do dźwigania przez powódkę ciężarów przekraczających 10 kg. Pozwany podniósł, iż nie dysponuje stanowiskiem pracy, na którym nie istnieje potrzeba podnoszenia ciężarów przekraczających 10 kg. Asystent ds. zgodności jest osobą, która wykonuje cały zakres obowiązków związany z tym stanowiskiem, a mianowicie w miarę potrzeby obsługuje kasę fiskalną, wyklada towar na półki, sprzęta powierzchnię sklepową, magazyn oraz parking oraz wykonuje wszystkie zlecane prace przez kierownika sklepu związane z operacjami sklepu i obsługą klienta.

Następnie pozwany wskazał, że po przedstawieniu przez powódkę zaświadczenia lekarskiego z dnia 25 czerwca 2019 r. nr (...) pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, gdyż nie ma w sklepach pozwanej stanowiska ani stoiska, gdzie nie jest wymagane dźwiganie ciężarów przekraczających 10 kg podczas wykonywania pracy.

W zakresie twierdzeń powódki, jakoby wbrew przepisom prawa pracy nie została przeprowadzona konsultacja związkowa, pozwany zaprzeczył im. Wskazał, że powódka nie była w czasie wręczenia wypowiedzenia członkiem organizacji związkowej, na co wedle pozwanego wskazuje fakt nieodprowadzania składek członkowskich przez powódkę. Złożone przez powódkę do akt wraz z pozwem zaświadczenie wystawione przez organizację związkową (...) z dnia 4 kwietnia 2019 r. nie zawiera daty, od której powódka jest jej członkiem, zatem wedle pozwanego pismo to nie może stanowić dowodu w niniejszej sprawie, gdyż potwierdza jedynie fakt członkostwa powódki w organizacji już po wręczeniu wypowiedzenia, a zatem nie jest istotnym środkiem dowodowym.

(odpowiedź na pozew, k. 20-25)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka M. J. była zatrudniona w pozwanym (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony począwszy od dnia 30 czerwca 2017 r. do dnia 29 czerwca 2018 r., a z dniem 30 czerwca 2018 r. na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższe umowy o pracę powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku asystenta ds. zapasów, a z dniem 30 czerwca 2018 r. asystenta ds. zgodności.

Miejscem wykonywania pracy był P..

Zgodnie z umową o pracę, od dnia 1 lipca 2018 r. wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 2670 zł brutto.

(Dowód : umowa o pracę, k. 1 akt osobowych powódki cz. B, k. 86; porozumienie stron, k. 14, 18 akt osobowych powódki cz. B; świadectwo pracy, k. 2 akt osobowych powódki cz. C)

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku asystenta ds. zgodności należało:

- wdrażanie nowych planogramów zgodnie z obowiązującymi zasadami ekspozycji produktów, utrzymywanie i uaktualnienie planogramów, prowadzenie prawidłowo dokumentacji;
- przeprowadzanie zmiany promocji zgodnie z planogramami i planami centralnymi, towarowanie zgodnie z zasadami prawidłowego eksponowania produktów;
- dbanie o właściwe oznaczenia cenowe, umieszczanie etykiet cenowych zgodnie z zasadami oraz oznaczanie brakujących etykiet. Dbanie o prawidłowe oznaczanie marketingowe;
- odszukiwanie i wyjaśnianie braków towarowych na podstawie raportu skanowania braków towarowych;
- realizowanie planu inwentaryzacji częściowych i kontrolowanie jego realizacji;
- przyjmowanie i zatwierdzanie dostawy (systemowo), zgodnie z obowiązującymi procedurami;
- stosowanie się do zasad bezpieczeństwa żywności HACCP. Przenoszenie towaru i zapewnianie jego przechowywania zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i obowiązującymi procedurami. Przy sortowaniu, przechowywaniu i przemieszczaniu towarów zachowywanie drożności alejek, przejścia i dostępu do półek;
- dbanie o to, aby wszystkie procesy dotyczące opakowań zwrotnych odbywały się zgodnie z obowiązującymi procedurami;
- regularne wyjaśnianie powodów występowania nadmiernych zapasów;
- przestrzeganie reguł dotyczących strat, zarządzania zapasem i zwroty towarów;
- zajmowanie się procesem wyprzedaży oraz procesem niebieskiego roll cage;
- obchodzenie się z towarem zwracając uwagę na jego bezpieczeństwo i w maksymalnym stopniu zapobieganie jego zniszczeniu i zepsuciu;
- ekonomiczne dysponowanie materiałami zużywalnymi, aby zminimalizować dodatkowe koszty sklepowe;
- korzystanie z wszystkich rodzajów systemów, niezbędnych do wykonywania codziennej pracy;
- traktowanie z szacunkiem swoich współpracowników oraz klientów, pomaganie w rozwiązywaniu ich problemów;
- prawidłowe prowadzenie swojej ewidencji czasu pracy oraz w przypadku nieobecności informowanie o tym swojego przełożonego;
- wykonywanie zadań zleconych przez przełożonego.

(**Dowód:** opis stanowiska pracy, k. 51-57)

Orzeczeniem lekarskim nr (...) wydanym na podstawie skierowania na badania lekarskie z dnia 15 marca 2019 r. stwierdzono m.in., iż na zajmowanym przez powódkę stanowisku asystenta ds. zgodności istnieje przeciwwskazanie dźwigania powyżej 10 kg.

Ww. orzeczenie powódka dostarczyła pracodawcy w dniu 25 marca 2019 r..

(Dowód : orzeczenie lekarskie, k. 21 akt osobowych powódki cz. B, k. 40, 50)

Powódka jest członkiem Organizacji Zakładowej (...)sp. z o.o..

W dniu 20 marca 2019 r. pracodawca otrzymał informację od Przewodniczącej (...) przy (...)sp. z o.o. w K. w zakresie zgody na pobieranie składek wynikających z przynależności powódki do ZZ.

(Dowód : zaświadczenie, k. 6; korespondencja e-mail, k. 48; kopia potrąceń składek związkowych, k. 89-90)

Oświadczeniem z dnia 29 marca 2019 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2019 r..

Jako przyczynę powyższego pozwany wskazał na utratę zdolności do wykonywania obowiązków określonych zakresem odpowiedzialności dla stanowiska asystenta ds. zgodności spowodowaną przeciwwskazaniami lekarskimi. Pozwany wskazał, że w dniu 25 marca 2019 r. powódka dostarczyła zaświadczenie lekarskie wystawione przez lekarza medycyny pracy, w którym zawarta jest informacja przeciwwskazane dźwiganie powyżej 10 kg. W związku ze wskazanym ograniczeniem pracodawca podał, że nie dysponuje stanowiskiem spełniającym powyższe przeciwwskazanie.

Przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódką, pozwany pracodawca, nie przeprowadził konsultacji wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową.

(**Dowód** : rozwiązanie umowy o pracę, k. 1 akt osobowych powódki cz. C)

Wynagrodzenie powódki M. J. obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 2770 złotych brutto.

(Dowód: zaświadczenie- 18)

Sąd zważył, co następuje :

Powództwo M. J. zasługiwało na uwzględnienie.

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, Sąd oparł się na treści załączonych do akt sprawy i zgromadzonych w aktach osobowych powódki dokumentów, których wiarygodności i treści żadna ze stron nie kwestionowała.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Na rozprawie w dniu 8 stycznia 2020 r. Sąd na podstawie art.227 kpc pominął pozostałe wnioski dowodowe (k. 98v), albowiem dotychczas zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był wystarczający do poczynienia ustaleń okoliczności istotnych do rozstrzygnięcia sprawy. Dopuszczenie powyższych dowodów spowodowało by zatem niczym nieuzasadnione przedłużenie toczącego się postępowania.

W niniejszym postępowaniu powódka wystąpiła z żądaniem zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę.

Oświadczeniem z dnia 29 marca 2019 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2019 r..

Jako przyczynę powyższego pozwany wskazał na utratę zdolności do wykonywania obowiązków określonych zakresem odpowiedzialności dla stanowiska asystenta ds. zgodności spowodowaną przeciwwskazaniami lekarskimi. Pozwany wskazał, że w dniu 25 marca 2019 r. powódka dostarczyła zaświadczenie lekarskie wystawione przez lekarza medycyny

pracy, w którym zawarta jest informacja przeciwwskazane dźwiganie powyżej 10 kg. W związku ze wskazanym ograniczeniem pracodawca podał, że nie dysponuje stanowiskiem spełniającym powyższe przeciwwskazanie.

Przed wypowiedzeniem, pozwany pracodawca nie przeprowadził konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powódce z reprezentującą powódkę zakładową organizacją związkową, stosownie do nakazu wynikającego z art. 38 kodeksu pracy.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem: mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W niniejszej sprawie przesłanki formalne wynikające z art. 30 § 3 i 4 k.p. zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony była wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy - § 5 art. 30 k.p..

Sąd zważył, iż pozwany naruszył przy wypowiedzaniu umowy o pracę powódcę art. 38 kodeksu pracy. Pozwany, bowiem dokonał wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa, sprzecznie z art. 38 k.p. bez zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia zakładowej organizacji związkowej reprezentującej powódkę, co rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą na gruncie prawa pracy.

Artykuł 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U. z 2019 r., poz. 263 t.j.) stanowi, iż jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków.

Osoba wykonująca pracę zarobkową niezrzeszona w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami związku, jeżeli wybrana przez nią zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jej praw. (art. 30 ust. 2 ww. ustawy)

W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, ***przed podjęciem działania***, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, ***jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony***, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika. (art. 30 ust. 3 ww. ustawy)

W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową zakładowe organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową. (art. 30 ust. 4 ww. ustawy)

W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego

stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. (art. 30 ust. 5 ww. ustawy)

W rozpatrywanej sprawie szerszej analizy wymaga art. 38 k.p., zgodnie z § 1 którego o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca **zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową**, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia -§ 2. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia -§ 3.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bądź jej warunków pracy lub płacy dokonane przez zakład pracy przed upływem 5 dni od otrzymania przez radę zakładową pisemnego zawiadomienia kierownika zakładu pracy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę narusza tryb określony w art. 38 k.p., chyba że przed upływem tego okresu rada zakładowa złoży kierownikowi zakładu pracy oświadczenie, iż nie zgłasza zastrzeżeń do zamierzonego wypowiedzenia (uchwała SN z dnia 16 września 1975 r., I PZP 10/75, OSNC 76.4.74, glosa: J. Pacho, OSP 76.5.105).

Wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło z oczywistym uchybieniem procedury konsultacji związkowej, o jakiej mowa w art. 38 k.p. Pozwany pracodawca, bowiem nie przeprowadził uprzednio konsultacji ze związkami zawodowymi, ani nie zwrócił się o informację w trybie art. 30 ust.3 ustawy o związkach zawodowych, z treści którego wynika, że to nie powódka obowiązana jest powiadomić pracodawcę o ochronie związkowej, a to pracodawca zwraca się do organizacji związkowych z zapytaniem, czy powódka podlega ochronie przed dokonaniem wypowiedzenia.

Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontrydiktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 kpc i art. 232 kpc to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego, to na stronie pozwanej w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar wykazania zgodności z przepisami prawa dokonanego wypowiedzenia, w tym dochowania procedury wynikającej z art. 38 kodeksu pracy w związku z art. 30 ust.3 ustawy o związkach zawodowych.

Materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu bezsprzecznie potwierdził, iż pracodawca nie dopełnił wymogu konsultacji ze związkiem zawodowym reprezentującym powódkę, a próbował przerzucić niezasadnie ciężar dowodu w tym zakresie na powódkę, wbrew treści art. 38 kodeksu pracy i art.30 ust 3 ustawy o związkach zawodowych.

Istotnym jest, iż w razie powzięcia wątpliwości, czy pracownik korzysta z ochrony związkowej, pracodawca powinien zwrócić się do działających u pracodawcy zakładowych (międzyzakładowych) organizacji związkowych o informację w trybie art. 30 ust. 2¹ / aktualnie ust. 3 / ustawy o związkach zawodowych. Dla zachowania przez pracodawcę wymaganego prawem (art. 38, art. 52 § 3 i art. 53 § 4, art. 112 § 1, art. 177 § 1 KP, art. 32 ustawy o związkach zawodowych) współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach indywidualnych pracowników konieczne jest posiadanie przez niego informacji, czy pracownik jest chroniony przez tę organizację. Możliwe są dwie metody regulacji. Pierwsza, zgodnie z którą informację przekazuje organizacja związkowa z własnej inicjatywy, ma zastosowanie tylko w odniesieniu do działaczy związkowych (art. 32 ust. 1, 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych). W pozostałych przypadkach pracodawca musi zwrócić się do organizacji związkowej o jej udzielenie na podstawie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 324/14). (Postanowienie

Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 maja 2018 r. II PK 196/17)

Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Z powołaniem się na tę uchwałę Sąd Najwyższy w wyroku z 4 czerwca 2013 r., II PK 297/12 przyjął, że pracodawca nie musi dysponować listą pracowników dla przeprowadzenia indywidualnej konsultacji. Pracodawca nie może więc, co do zasady, występować skutecznie o przekazanie listy pracowników korzystających z obrony organizacji związkowej. Możliwość taka istniałaby tylko w przypadku konieczności (zamiaru) rozwiązania stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami. Tak więc odmowa organizacji związkowej udzielenia zbiorczej informacji nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wyrażonego w art. 38 KP. (Postanowienie

Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 lipca 2018 r., I PK 171/17)

Art. 45 § 1 kodeksu pracy stanowi, iż 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.

Art. 47¹ . Kodeksu pracy stanowi , iż

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.

Mając powyższe na uwadze w związku z tym, że pozwany dopuścił się naruszenia obowiązku konsultacji związkowej przy wypowiedzaniu powódce umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony , Sąd na mocy art. **Art. 47⁽¹⁾k.p. , art. 45 § 1 k.p.** w zw. z art. 38 § 1 k.p. zasądził od pozwanego (...)Sp. z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powódki M. J. kwotę 2.670 zł netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 kwietnia 2019 roku do dnia zapłaty- tj zgodnie z żądaniem pozwu .

O odsetkach Sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 kp. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie. O odsetkach orzeczono od daty doręczenia pozwu , jako wezwania do zapłaty.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku, na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O powyższym orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 t.j.).

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie III orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc z urzędu do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

/na oryginale właściwy podpis/