

Sygn. akt IV P 22/15

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2015r.

Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Jolanta Olszowy-Rozmus</i>
Ławnicy:	<i>Genowefa Puzio</i> <i>Edward Wajda</i>
Protokolant:	<i>Renata Pieczonka</i>

po rozpoznaniu w dniu *29 września 2015r. w Rzeszowie*

sprawy z powództwa *S. C. i B. S.*

przeciwko *Bankowi (...) S.A. w W.*

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego Banku (...) S.A. w W. na rzecz powódki S. C. kwotę 16.066,44 zł (szesnaście tysięcy sześćdziesiąt sześć złotych czterdzieści cztery grosze) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 lutego 2015r. do dnia zapłaty.

II. zasądza od pozwanego Banku (...) S.A. w W. na rzecz powódki B. S. kwotę 10.500 zł (dziesięć tysięcy pięćset złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 lutego 2015r. do dnia zapłaty.

III. oddala w pozostałym zakresie powództwo powódki S. C..

IV. kosztami opłat sądowych, od uiszczenia których powódki były zwolnione z mocy ustawy obciąża stronę pozwaną i nakazuje pobrać od pozwanego Banku (...) S. A. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie z tego tytułu kwotę 1.329 zł (jeden tysiąc trzysta dwadzieścia dziewięć złotych).

SSR Jolanta Olszowy-Rozmus

Edward Wajda Genowefa Puzio

Sygn. akt IV P 22/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 29 września 2015 r.

Pozwem wniesionym w dniu 15 stycznia 2015r., skierowanym przeciwko Bankowi (...) S.A. w W. powódka B. S. wniosła o odszkodowanie z powodu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony w wysokości odpowiadającej 3 - krotnemu wynagrodzeniu wraz z odsetkami.

W uzasadnieniu żądania pozwu powódka podała, iż została zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę w dniu 18 września 2011r., a miejscem wykonywania pracy wskazanym w umowie był oddział 176 Banku (...) w R.. Powódka zarzuciła, iż w oddziale, w którym pracowała liczba etatów nie uległa zmniejszeniu, jej funkcję pełniło dwie osoby i dalej została utrzymana taka sama liczba, gdyż na jej miejsce została przypisana osoba, która wróciła z urlopu macierzyńskiego, która wcześniej pracowała w placówce 169 w R.. Zmniejszenie liczby etatów w związku z likwidacją placówki odbyło się jedynie w tym oddziale, natomiast oddział 176, w którym pracowała powódka zachowuje tę samą liczbę pracowników. Powódka zarzuciła jednocześnie, iż także kolejne kryterium, czyli wskazanie jej jako pracownika posiadającego najsłabsze predyspozycje na podstawie porównania ilości świadczonej pracy wydaje się być niezrozumiałe i zbyt ogólne. Powódka zaznaczyła, iż swoją pracę wykonywała zawsze rzetelnie, starannie i zgodnie z wymaganiami.

W dniu 14 stycznia 2015r. do Sądu wpłynął przeciwko Bankowi (...) S.A. w W. pozew powódki S. C., która także zażądała zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z powodu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, stanowiącego równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia. W uzasadnieniu pozwu powódka zarzuciła, iż przed wręczeniem jej wypowiedzenia były zajmowane w Oddziale, w którym była zatrudniona trzy stanowiska konsultanta klienta i po jej zwolnieniu na jej miejsce przeniesiono pracownika z likwidowanego Oddziału, tj. placówki 169 w R.. Nie doszło zatem według powódki do likwidacji etatu, gdyż nadal pracuje taka sama ilość osób na tym stanowisku. Podniosła, iż stanowiska pracy zostały zlikwidowane w zamykanym Oddziale, a nie w tym, w którym pracowała. Jednocześnie powódka zarzuciła, że określone w wypowiedzeniu kryterium wyboru do zwolnienia jest dla niej zbyt ogólnikowe, niedostatecznie zrozumiałe i nie dające możliwości porównania z innymi pracownikami. W rankingach oceny wyników pracownika rocznym i kwartalnym była klasyfikowana wyżej od osób pełniących tę samą funkcję. W konkursach kwartalnych otrzymywała dyplomy za najlepsze wyniki w regionie w różnych kategoriach.

W pismach precyzujących żądanie pozwu powódka B. S. wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 10.500 zł, zaś powódka S. C. w kwocie 16.400 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Strona pozwana Bank (...) S.A. w W. w odpowiedzi na pozwy wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódek kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, iż powódki były zatrudnione na stanowisku konsultantów w jednej z (...) placówek Banku. W placówkach tych są wyodrębnione identyczne stanowiska pracy (funkcje), którym przyporządkowano wykonywanie tych samych zadań. Z uwagi na zmiany organizacyjne w zakresie obsługi indywidualnych klientów w R. nastąpiła potrzeba likwidacji jednej z (...) placówek i tym samym ograniczenia zatrudnienia. Wytypowanie pracowników do zwolnienia nastąpiło w oparciu o porównanie wyników ich pracy za okres 2014r., przy czym pozwany uwzględnił indywidualne uprawnienia pracowników wynikające między innymi z art. 39 kp.

Zarządzeniem wydanym na rozprawie w dniu 9 kwietnia 2015r. Sąd połączył sprawę z powództwa S. C. ze sprawą z powództwa B. S. do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. S. została zatrudniona w pozwanym Banku (...) S.A. w W. z dniem 18 stycznia 2010r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku asystenta. Potem kolejno strony zawarły trzy umowy o pracę na czas określony, zaś od dnia 18 września 2011r. umowę na czas nieokreślony na stanowisku starszy asystent. Z dniem 1 maja 2014r. powódce powierzono stanowisku młodszego konsultanta sprzedaży. Zasadniczo powódka ta świadczyła pracę

w placówce nr 169 w R. przy ul. (...), jednakże od dnia 2 czerwca 2014r. wykonywała swoje obowiązki w oddziale nr 176 przy ul. (...) w R..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki B. S. wynosiło 3.867,48 zł brutto.

Powódka S. C. podjęła zatrudnienie w pozwanym Banku (...) z dniem 18 kwietnia 2005r. na stanowisku asystenta. Strony następnie zawarły dwie umowy o pracę na czas określony do dnia 17 lutego 2006r. oraz do dnia 17 września 2006r. Od dnia 18 września 2006r. powódkę łączyła umowa na czas nieokreślony na stanowisku młodszego, a następnie starszego konsultanta. W 2009r. powódce ponownie powierzono stanowisko asystenta, zaś dopiero od dnia 15 września 2014r. stanowisko konsultanta klienta. Powódka S. C. świadczyła pracę w placówce 714 w R. przy ul. (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki S. C. wynosiło 5.355, 48 zł brutto.

(dowód: akta osobowe powódek, zaświadczenia o wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódek – k. 29 oraz k.62)

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym (...)w placówce Detalicznej funkcjonują stanowiska konsultanta klienta, asystenta klienta, doradcy klienta i obsługi operacyjnej. Stanowiska asystenta i konsultanta są zbliżone do siebie, jeśli chodzi o zakres obowiązków, niemniej jednak asystenci niektórych obowiązków nie wykonują np. nie zajmują się kredytami hipotecznymi. Ponadto asystenci prowadzą obsługę kasową i nie zawsze mają czas na oferowanie klientom poszczególnych produktów. Zadania sprzedażowe są takie same zarówno dla asystentów, jak i konsultantów.

(dowód: regulamin organizacyjny – k.15 – 20, zeznania świadków, zeznania powódek: B. S.– k. 126 – 128 oraz S. C. k. 128 - 129)

Niespornym między stronami pozostawał fakt, iż pozwany Bank (...) S.A. w połowie stycznia 2015r. zlikwidował oddział nr 169 przy ul. (...) w R..

Region (...) składa się z 6 oddziałów. Pracownicy Banku byli rotowani pomiędzy oddziałami w zależności od potrzeb, np. w przypadku długotrwałych zwolnień lekarskich. W zlikwidowanym Oddziale pracowało 5 osób, tj. kierownik, dwóch konsultantów oraz dwóch asystentów.

W związku z likwidacją oddziału 169 Dyrektor Regionu miała za zadanie wytypować pracowników do zwolnienia. Z likwidowanej jednostki zwolniono 3 osoby: P. K. – konsultanta, M. C. - asystenta oraz M. D. – asystenta oraz kierownika tej placówki M. Ż.. Oprócz tego wytypowano do zwolnienia pracujące w innych oddziałach obie powódki. Przyjęto kryterium doboru do zwolnienia w postaci wyników sprzedażowych według stanu na dzień 19 grudnia 2014r. i doświadczenia zawodowego. Nie brano pod uwagę absencji pracowników, ale był to czynnik, który usprawiedliwiał gorsze od innych wyniki w rankingu. Według jednakowych kryteriów oceniano pracowników zatrudnionych na stanowisku asystenta i konsultanta. Wytypowano do zwolnienia powódkę S. C., która zajmowała wyższe miejsce w rankingu wyników, niż pozostawiona w zatrudnieniu M. W.. W zatrudnieniu pozostawiono także A. S., K. B., E. P., G. S., B. D., N. Ż., D. P., J. P. i U. W..

(dowód: zeznania świadka R. A. (1) – k.82 – 86, ranking wyników – k.30)

W dniu 7 stycznia 2015r. powódkom wręczono wypowiedzenia umów o pracę, w których powołując się na art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracodawca wskazał, iż rozwiązuje umowy w związku ze zmianami organizacyjnymi, powodującymi zmniejszenie zatrudnienia. W wypowiedzeniach podano także, iż kryterium wyboru pracownika jest zmniejszenie liczby etatów w grupie osób zatrudnionych na stanowisku pracy tj. wykonujących te same zadania lub w szerszej grupie zawodowej tj. wykonujących zadania zbliżone rodzajowo, przy czym, wytypowano pracownika posiadającego najsłabsze predyspozycje na podstawie ilości świadczonej pracy.

(dowód: wypowiedzenia umów o pracę – w aktach osobowych oraz na k.6 – k.43)

W chwili wręczenia wypowiedzenia powódcom nie wyjaśniono w oparciu o jakie dokładnie kryteria zostały wytypowane do zwolnienia, za jaki okres wzięto pod uwagę wyniki sprzedażowe i co przesądziło o ich wyborze do rozwiązania stosunku pracy.

Po wręczeniu wypowiedzenia powódce S. zaproponowano przeniesienie do pracy w oddziale w K. na stanowisko asystenta, jednakże powódka nie przyjęła tej propozycji.

(dowód: zeznania świadków R. A. (1) – k. 82 – 86, E. M. – k. 125 – 126, zeznania powódek B. S. – k. 126 – 127 oraz S. C. – k.128 - 129)

Powódka S. C. w 2014r. zdobyła I miejsce w Drugim Kwartalnym Rankingu w kategorii limity a także III miejsce w kwartalnym rankingu w kategorii inwestycje oraz III w Drugim Kwartalnym Rankingu w kategorii (...) (wolumen).

(dowód: dyplomy powódki – k. 73)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony. Podstawą ustaleń Sądu były także zeznania świadków R. A. (1) oraz E. M.. Sąd dał wiarę powyższym zeznaniom, albowiem są one jasne, rzeczowe i pozostają we wzajemnej korelacji.

Podstawą ustaleń Sądu były także zeznania powódek, które Sąd uznał za wiarygodne jako konkretnym, logicznym i przekonującym.

Sąd zważył co następuje:

W art. 30 § 4 kp ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej". Wskazanie skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia jest ściśle związane z zakresem oceny jego zasadności, która powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Wg uchwały Sądu Najwyższego - Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985r. III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 kp (OSNCP z 1985r. z. 11, poz. 164) przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Przepis art. 30 § 4 kp ma na celu bowiem nie tylko zaspokojenie „ciekawości” pracownika co do przyczyny zwolnienia go z pracy, lecz głównie stworzenie mu gwarancji, że w ewentualnym sporze, ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn ujętych w piśmie do niego skierowanym. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma mu umożliwić dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści.

Na tle okoliczności przedmiotowej sprawy należy przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 18 października 2011r. (II PK 45/11, Legalis), a mianowicie Sąd Najwyższy przyjął, że jeśli pracodawca przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, to przy sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium, a także wskazać, że wybór ten jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami, na przykład jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do innych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia zatrudnienia. Taka potrzeba bierze się stąd, że wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę tylko przy zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników wytypowanych spośród ogółu zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonywania zwolnień z pracy. Takie też stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1.06.2012 r., II PK 258/11, iż pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika

do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia.

Z kolei w uzasadnieniu do wyroku z dnia 18.09.2013 r., II PK 5/13, Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, to w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych (redukcji lub reorganizacji zatrudnienia) nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników, którym dokonuje wypowiedzeń umów o pracę. Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 stycznia 2002 r., I PKN 780/00, LEX nr 558276; z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, LEX nr 1312564, lub z 10 września 2013 r., I PK 61/13, dotychczas niepublikowany). Wymóg wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest ściśle związany z oceną potencjalnej bezzasadności dokonanego wypowiedzenia i celowością jego zaskarżenia na podstawie art. 45 § 1 kp. Wskazanie pracownikowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wytycza bowiem granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania tych przyczyn w sposób konkretny, precyzyjny, a co najmniej dostateczny pracownikowi w oświadczeniu o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Ujawnione w ten sposób przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie powinny być następnie zmieniane (inne), modyfikowane lub "uzupełnienie" przez pracodawcę ani inaczej ustalane przez sądy pracy.

Warto przytoczyć również stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu do wyroku z dnia 25.01.2013 r., I PK 172/12, iż pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

W przedmiotowej sprawie pracodawca wskazał powódkom w wypowiedzeniach, iż „wytypowano do zwolnienia pracownika posiadającego najsłabsze predyspozycje na podstawie porównania ilości świadczonej pracy”. Tak podane kryterium jest zupełnie niezrozumiałe, gdyż nie wiadomo co należy rozumieć jako „ilość” świadczonej pracy. Można bowiem zastanawiać się, czy chodzi tu o wyniki sprzedażowe, czy też o stopień absencji pracownika. Z zeznań świadka R. A. wynika, iż typując powódki do zwolnienia brała pod uwagę wyniki sprzedażowe na dzień 19 grudnia 2014r. oraz doświadczenie zawodowe, przy czym w treści wypowiedzeń w ogóle nie nawiązano do tego kryterium. Powódki

nie zostały także w żaden sposób poinformowane, które miejsce zajęły w rankingu sprzedaży i dlatego ich pozycja przesądziła o wyborze do zwolnienia. W sytuacji zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, gdy dochodzi do konieczności wytypowania do zwolnień pracowników zajmujących analogiczne stanowiska pracodawca powinien opracować jasne, przejrzyste i obiektywne kryteria doboru do zwolnienia. Takich kryteriów zabrakło w przedmiotowej sprawie. Warto też zwrócić uwagę, iż powódki w chwili wypowiedzenia nie były pracownikami likwidowanej jednostki, a w zatrudnieniu pozostawiono dwóch pracowników tej jednostki. Ponadto przykładowo nie zwolniono pracownika M. W., mimo, iż miała gorsze wyniki od powódki S. C.. Podobnie też nie podjęto decyzji o zwolnieniu pracownika A. S., mimo, iż miała zdecydowanie gorsze wyniki od powódki B. S.. Znaczna absencja w pracy niektórych pracowników była traktowana jako czynnik usprawiedliwiający słabsze wyniki, co z kolei stawiało w gorszej pozycji powódki wykazujące się stosunkowo niską absencją. Takiej oceny nie można zatem uznać za obiektywną. Niezrozumiała jest też ocena doświadczenia i kompetencji powódki S. C., która zajmowała wysokie, czołowe, nagradzane dyplomami miejsca w kwartalnych rankingach. Nie bez znaczenia jest również fakt, iż mimo, że powódki przez część roku 2014r. zajmowały stanowiska asystentów porównywano ich wyniki do wyników pracy konsultantów, którzy mają nieco lepsze warunki do oferowania klientom produktów bankowych.

Powyższe rozważania prowadzą zatem do wniosku, że wypowiedzenie powódkom umów o pracę należało uznać za naruszające przepisy prawa.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Dlatego też uwzględniając żądanie powódek oraz treść art. 47¹ kp należało zasądzić na ich rzecz dochodzone pozwem odszkodowania w wysokości odpowiadającej ich trzymiesięcznym wynagrodzeniom wraz ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwów. Sąd oddalił dalej idące żądanie pozwu powódki S. C., gdyż sprecyzowana przez nią wartość odszkodowania przekroczyła kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia. Brak również podstaw do zasądzenia odsetek od odszkodowania za okres od dnia wniesienia pozwu, gdyż odszkodowanie jest wymagalne dopiero od dnia doręczenia odpisu pozwu (por. uchwała SN z dnia 6.03.2003r. III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74).

Na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 tekst jedn.) i art. 98 kpc Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę 1.329 zł tytułem opłaty sądowej od pozwów, od której powódki były zwolnione z mocy ustawy.