

Sygn. akt VI P 275/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Jadwiga Pawlik, Agnieszka Olga Mika

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2017 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa W. J.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda W. J. kwotę 22.500,00 zł (dwadzieścia dwa tysiące pięćset złotych zero groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. zasądza od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda W. J. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) S.A. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Warszawa Praga – Południe w Warszawie kwotę 1.125,00 zł (jeden tysiąc sto dwadzieścia pięć złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu – opłaty sądowej;
4. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. do kwoty 7.500,00 zł (siedem tysięcy pięćset złotych zero groszy).

Jadwiga Pawlik SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Agnieszka Olga Mika

Sygn. akt VI P 275/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 maja 2016 r powód W. J. żądał od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwoty 22.500 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 23 maja 2016 r. W uzasadnieniu swojego stanowiska podnosił, że został zwolniony z pracy w czasie, gdy przebywał na urlopie na żądanie. Powód twierdził również, że w poniedziałek 23 maja 2016 r nie wykonywał żadnych zadań służbowych.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wносиła o oddalenie pozwu zaprzeczając jakoby powodowi został udzielony urlop wypoczynkowy. W ocenie strony pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powodem na czas określony nie zostało dokonane z naruszeniem art. 41 kodeksu pracy. Pozwana twierdziła, że powód nie uzyskał ze strony pracodawcy wyraźnego oświadczenia woli o udzieleniu urlopu w dniu 23 maja 2016 r . Pozwany twierdził również, że nadinterpretacją jest przyjęcie przez powoda, że wysłanie przez R. P. sms o treści "ok, pozdrawiam" było równoznaczne z udzieleniem powodowi urlopu w dniu 23 maja 2016 r skoro powód nie oznaczył on w swoim Smsie daty, którą

zamierza zawrzeć w formularzu wniosku urlopowego, a jednocześnie wykonywał w tym dniu obowiązki służbowe oraz wyraźnie zazaczył, że w tym dniu do pracy się stawi. Przełożony powoda miał w tym stanie rzeczy przyjąć prawo, że w dniu 23 maja 2016 r powód w pracy będzie, zaś wniosek urlopowy dotyczyć ma innego dnia lub dni.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód W. J. zatrudniony był w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. - początkowo na podstawie umowy na okres próbny od dnia 1 grudnia 2015 r do 29 lutego 2016 r na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 marca 2016 r do 30 listopada 2016 r na stanowisku kierownika eksportu z możliwością rozwiązania za dwu tygodniowym okresem wypowiedzenia.

bezsporne, a nadto umowa o pracę z dnia 25 lutego 2016 r k. 6;

W dniu 23 maja 2016 r powód przebywał prywatnie w B. na W.. Powód nie miał możliwości tego dnia powrotu do kraju z uwagi na brak połączenia, w związku z tym powód o godzinie 7.00 rano ze swojego telefonu służbowego wysłał sms do bezpośredniego przełożonego kierownika sprzedaży R. P. na jego telefon służbowy o nr 601-144-990 sms-a o następującej treści "Cześć R., byłem w ten week-end poza W.. mam opóźnienie. Będę w pracy gdzieś o godzinie 14.00-14.30. Napisałem do A., żeby załatwiła mnie wniosek urlopowy - dzień na żądanie. pozdrawiam W." . R. P. odpisał: "ok, pozdrawiam". O tej samej porze powód wysłał do J. A. odpowiedzialnej za załatwienie formalności urlopowych w firmie na jej numer służbowy (...) sms następującej treści: "Cześć A., byłem w ten week-end poza W.. Mam opóźnienie. Będę w pracy gdzieś około 14.00-14.30. Wypisz mnie proszę wniosek urlopowy dzień na żądanie, góry dziękuję. W.".

Zwyczajem przyjętym w pozwanej spółce było, że pracownicy w przypadku, gdy chcieli skorzystać z urlopu na żądanie zgłaszali ten fakt do działu kadr lub do J. A.. J. A. informację przesłaną przez powoda przekazała J. D., który powiedział jej , żeby nie wypisywała wniosku, i poinformowała kadry, że powód się spóźni. W czwartek przed wyjazdem powoda do B. J. D. powiedział mu, że chce się z nim spotkać w poniedziałek po południu. J. D. odjął wtedy decyzję, że podczas spotkania poniedziałkowego rozwiąże z powodem umowę o pracę.

Powód był zobowiązany co tydzień wysyłać raport Dyrektorowi Marketingu i Sprzedaży - J. D.. Powód w piątek przed wyjazdem do B. sporządził dwa raporty i zapisał je do swojej służbowej skrzynki nadawczej M. O., które zostały wysłane gdy powód uruchomił internet.

W poniedziałek 23 maja 2016 r powód nie wykonywał żadnych zadań służbowych. Około godziny 15.00 przyjechał taxi z lotniska O. do siedziby pozwanego w celu zabrania kluczy do prywatnego mieszkania które zostawił w swoim biurku.

Powód nieoczekiwanie został poproszony do gabinetu Dyrektora s/s Sprzedaży i Marketingu J. D. który w obecności R. P. wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 23 maja 2016 r oraz pismo o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego od dnia 24 maj 2016 r do 31 maja 2016 r i o zwolnienie od dnia 1 czerwca 2016 r do 11 czerwca 2016 r z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 5, maile k.30-31, rejestracja czasu wejścia i wyjścia powoda w dniu 23 maja 2016 r z budynku pozwanej k. 32, zeznania J. A., J. D. - rozprawa 27 maja 2017 r, zeznania R. P. rozprawa z dnia 23 listopada 2017 r;

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony między innymi w oparciu o dowody z dokumentów przedstawionych przez strony, których treść nie była kwestionowana. Wiarygodność tych dokumentów została oceniona przez pryzmat twierdzeń stron odnoszących się do ich treści, a także ustaleń dokonanych na podstawie całokształtu materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków,

Świadek J. A. zeznała, że dostała smsa od powoda w godzinach rannych o wypisanie wniosku którą to informację przekazała J. D., który powiedział, żeby nie wypisywać wniosku i tylko poinformować kadry, że powód się spóźni. Świadek zeznała również, że w dniu 23 maja 2016 r powód miał wcześniej umówione spotkanie z dyrektorem

Świadek J. D., zeznał, że w czwartek przed wyjazdem powoda do B. powiedział że chce się z nim spotkać w poniedziałek po południu i że podjął wtedy decyzję, że podczas tego spotkania rozwiąże z powodem umowę o pracę. Świadek zeznał również, że powód miał jego zgodę na przyjscie tego dnia później. W tym zakresie zeznania były spójne z zeznaniami świadka R. P. oraz samego powoda ("Pan D. powiedział, żebym przyszedł do pracy porozmawiać o U.") Sąd nie dał wiary świadkowi, w zakresie, że nie wiedział, że powód złożył wniosek o urlop na żądanie.

Świadek R. P. bezpośredni przełożony powoda zeznał, że dostał smsa o treści, że lot się opóźnił i że powód prosi o dzień urlopu, na co odpowiedział "ok", potwierdzi również, że w pozwanej spółce istnieje zwyczaj wypisywania wniosku o urlop na żądanie przez asystentkę J. A.. Zeznał również, że wyraził zgodę na urlop powoda i że powód nie miał możliwości wypełnienia wniosku bo zostało wręczone mu wypowiedzenie, świadek zeznał również, że J. D. prosił powoda by stawił się w poniedziałek na spotkanie.

Sąd zważył, co następuje:

Bezspornym jest, że strony wiązała umowa o pracę na czas określony z dnia 25 lutego 2016r z możliwością rozwiązania za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia.

Stosownie do treści art. 50 § 3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie było to czy pracodawca rozwiązując z powodem umowę zawartą na czas określony naruszył treść art. 41 kodeksu pracy.

Powód zarzucił, że za wadliwością wypowiedzenia przemawia to, że oświadczenie o wypowiedzeniu złożono mu w czasie, gdy miał przebywać na urlopie na żądanie. Co do zasady nie jest dopuszczalne wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w czasie, gdy przebywa on na urlopie wypoczynkowym. Zakaz ten wynika z art. 41 k.p., który stanowi, że „pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia”. Zakaz ten nie wynika z samego faktu przyznania pracownikowi urlopu na dany okres, lecz z faktu jego nieobecności w pracy. W dniu 23 maja powód przybył do pracy około godziny 14.00 nie w celu jej świadczenia pracy lecz w celu przeprowadzenie rozmowy z J. D. oraz w zabranie kluczy do domu. Tego samego dnia powód w godzinach porannych wysłał sms do bezpośredniego przełożonego R. P. z prośbą o udzielenie mu zgody na urlop na żądanie. Było to spowodowane brakiem możliwości powrotu powoda z B.. R. P. odpisała mu "ok". Natomiast dyrektor s/s sprzedaży i marketingu J. D. polecił J. A. nie sporządzanie wniosku o urlop za powoda.

W ocenie sądu gdyby nawet przyjąć, że J. D. przyjął praktykę milczącej odmowy udzielenia urlopu na żądanie to pozostaje to w sprzeczności z ratio legis przepisu art.167 2 kp.

W myśl art. 167² k.p. „Pracodawca obowiązany jest udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu”.

Nie ulega wątpliwości, że urlop „na żądanie” stanowi część urlopu wypoczynkowego, a zatem ma taki sam charakter prawny jak zwykły urlop wypoczynkowy i w związku z tym znajdują do niego zastosowanie przepisy kodeksu pracy, dotyczące urlopu wypoczynkowego. Jednakże urlop „na żądanie” wykazuje cechy szczególne, które odróżniają go od zwykłego urlopu wypoczynkowego, co uzasadnia stosowanie tych regulacji jedynie w sposób odpowiedni. W

szczególności inny jest sposób zgłaszania urlopu na żądanie przez pracownika i inne zasady jego udzielania przez pracodawcę, ale przede wszystkim inne jest ratio legis tego przepisu.

Jak wynika z art.167 2 kp, pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, co w niniejszej sytuacji miało miejsce. Powód z samego rana wysłał informację do swojego bezpośredniego przełożonego o konieczności skorzystania z urlopu na żądanie. J. A. zgodnie z przyjętą u pozwanego pracodawcy zasadą miała wypełnić za powoda odpowiedni formularz i złożyć go w kadrach.

W judykaturze przyjmuje się, że wniosek o urlop na żądanie powinien być zgłoszony najpóźniej do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy tego dnia. Regulamin pracy lub przyjęta praktyka pracodawcy mogą przewidywać także późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie "urlopu na żądanie". Bez znaczenia pozostaje sama forma zgłoszenia wniosku o urlop na żądanie. Wniosek taki może być zgłoszony przez pracownika i przekazany pracodawcy na piśmie, telefonicznie, a także faksem lub drogą elektroniczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.11.2006r. sygn. I PK 128/06 (OSNP 2007 nr 23-24, poz.346), wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.02.2008r. sygn. II PK 162/07 (OSNP 2009 nr 7-8, poz.98), wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2013 r., sygn. SNO 29/13 (LEX nr 1393802)).

Istota urlopu na żądanie wyraża się przede wszystkim w obowiązku pracodawcy udzielenia tego urlopu na wniosek pracownika w terminie przez niego wskazanym. Pracownik ma zatem prawo zadecydowania o terminie wykorzystania tej części urlopu wypoczynkowego (4 dni w roku kalendarzowym) jednostronnie i samodzielnie, a więc w oderwaniu od reguł związanych z planowaniem urlopów lub ustalaniem ich terminu przez pracodawcę, po uzgodnieniu z pracownikiem. Urlop na żądanie nie podlega bowiem planowaniu, co wynika jednoznacznie z art. 163 § 1 kp i oznacza konieczność pozostawienia przez pracodawcę tych 4 dni do dyspozycji pracownika.

Istotą urlopu na żądanie jest nie tylko to, że pracodawcę wiąże termin wskazany we wniosku o urlop, ale również sam obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi żądanego urlopu w wymiarze 4 dni w roku kalendarzowym. Oznacza to, że co do zasady pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu na żądanie w terminie wskazanym przez pracownika, jeżeli pracownikowi przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego, w tym do urlopu na żądanie.

Obowiązek udzielenia pracownikowi "urlopu na żądanie" na podstawie art. 167 2 k.p. nie oznacza jednak bezwzględności charakteru tego obowiązku. Pracodawca może bowiem odmówić udzielenia takiego urlopu ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że zasługujący na ochronę wyjątkowy interes pracodawcy, wymaga obecności danego pracownika w pracy w okresie określonym w żądaniu udzielenia urlopu.

Wykazanie przez pracodawcę takich szczególnych okoliczności może nastąpić nie tylko w samej decyzji odmownej (np. pisemnej), ale także w jakiś czas po okresie, w którym miałyby rozpocząć się urlop na żądanie pracownika. Chodzi jednak o to, aby takie szczególne okoliczności (przyczyny odmowy) rzeczywiście istniały i uzasadniały odmowę udzielenia urlopu zgłoszonego na podstawie art. 167 2 k.p. [uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2009 r., II PK 123/09 (LEX nr 823509), uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2013 r., sygn. SNO 29/13 (LEX nr 1393802)].

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, że zarówno sam przepis art. 167 2 k.p., jak i wykładnia systemowa przepisów dotyczących urlopu wypoczynkowego, świadczą o potrzebie uzyskania przez pracownika zgłaszającego wniosek o urlop na żądanie, pozytywnej decyzji pracodawcy. Stanowisko takie Sąd Najwyższy wyraził między innymi w wyroku z dnia 16.09.2008r. sygn. II PK 26/08 (LEX nr 558190, OSP 2009/12/129), przytoczonym przez stronę pozwaną w apelacji.

Nie ulega wątpliwości, że urlop na „żądanie”, jak wynika z treści art. 167 2kp, udzielany jest przez pracodawcę, a zatem może być wykorzystany za zgodą pracodawcy.

Jednakże w ocenie sadu, z uwagi na szczególny charakter urlopu na żądanie, w procedurze jego udzielania, punkt ciężkości ulega przesunięciu z wyrażenia zgody na wykorzystanie tego urlopu na ewentualne sprzeciwienie się tej możliwości. Skoro bowiem co do zasady, pracodawca nie może odmówić udzielenia pracownikowi omawianego

urlopu, to zasadnicze znaczenie przy udzielaniu urlopu na żądanie ma nie tyle formalna akceptacja wniosku o ten urlop, ale możliwość niezaakceptowania przez pracodawcę zgłoszonego przez pracownika żądania.

Za takim stanowiskiem przemawia sam fakt, że wniosek o udzielenie urlopu na żądanie powinien być zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, a nawet przed rozpoczęciem pracy tego dnia, a zatem (jak podkreślał Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach) w takim czasie, który umożliwi pracodawcy rozpoznanie tego wniosku i podjęcie środków zaradczych wynikających z potrzeby zapewnienia zastępstwa.

Zdaniem sądu meriti przez rozpoznanie wniosku w tym przypadku należy rozumieć nie tylko jego akceptację, ale także odmowę udzielenia urlopu. Nie należy bowiem zapominać, że regulacja zawarta w art.167 2kp skierowana jest przede wszystkim na potrzeby pracownika, a zatem jeżeli pracodawca zamierza potraktować wniosek odmownie, to osoba działająca w jego imieniu powinna niezwłocznie odmówić udzielenia urlopu, wskazując na przyczyny odmowy, aby nie narażać pracownika na nieusprawiedliwioną nieobecność.

Przemawia to za przyjęciem stanowiska, że brak wyraźnego sprzeciwu i milczenie pracodawcy oznacza jego dorozumianą zgodę na urlop i w konsekwencji możliwość rozpoczęcia korzystania z tego urlopu przez pracownika.

Innymi słowy milczenie pracodawcy po zgłoszeniu przez pracownika wniosku o urlop na żądanie, a właściwie po otrzymaniu przez pracodawcę (lub osobę upoważnioną do udzielania w jego imieniu urlopów) tego wniosku w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią, należy traktować jako wyrażenie zgody na rozpoczęcie urlopu przez pracownika. Taka koncepcja nie narusza zasady udzielania urlopu przez pracodawcę, a jednocześnie zapewnienia realizację celu urlopu na żądanie.

W wyroku z dnia 26.01.2005r. sygn. II PK 197/04 (OSNP 2005/17/271), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art.167 2kp, na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art.52 § 1 pkt 1 kp”. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że może zaistnieć sytuacja, gdy we wskazanym przez pracownika terminie wystąpi spowodowana ważnymi przyczynami potrzeba jego obecności w zakładzie pracy. Skoro na podstawie art. 167 § 1 k.p. pracodawca może odwołać pracownika z urlopu z powodu wystąpienia nieprzewidzianych okoliczności, może także w razie zaistnienia takich okoliczności sprzeciwić się wykorzystaniu urlopu w trybie art. 167 2 k.p. i zażądać obecności pracownika w pracy. Rozpoczęcie i wykorzystywanie urlopu w takiej sytuacji może być traktowane w kategoriach odmowy wykonania polecenia i nieobecność pracownika w pracy może być uznana za nieusprawiedliwioną. Jednak przy braku wyraźnego sprzeciwu pracownik po zgłoszeniu żądania może wykorzystywać urlop w rozmiarze przez niego wskazanym bez konieczności dopełnienia jakichkolwiek innych formalności.

Reasumując, zdaniem sądu meriti przepis art.167 2kp nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia pracownikowi żądanego urlopu w terminie przez niego wskazanym, a odmowa uwzględnienia żądania może nastąpić jedynie w szczególnych okolicznościach, gdy przemawia za tym wyjątkowy usprawiedliwiony interes pracodawcy, wymagający obecności danego pracownika w pracy w terminie wskazanym we wniosku lub gdy pracownik nadużywa swego prawa. Ponadto jeżeli pracodawca zamierza potraktować wniosek odmownie, to osoba działająca w jego imieniu powinna niezwłocznie odmówić udzielenia urlopu, wskazując na przyczynę odmowy, natomiast milczenie pracodawcy i brak jednoznacznego, wyraźnego sprzeciwu, należy w sposób dorozumiany traktować jako wyrażenie zgody na urlop.

Skoro pozwana zamierzała odmówić powodowi udzielenia wnioskowanego zwolnienia od pracy i urlopu na żądanie, to powinna poinformować go o odmowie i uzasadnionych przyczynach tej odmowy. Tymczasem pozwany twierdził, że nie udzielił powodowi zgody na skorzystanie z urlopu na żądanie, pomimo, że powód wniosek taki wysłał do bezpośredniego przełożonego oraz osoby odpowiedzialnej za sporządzenie takiego wniosku w imieniu pracownika (J. A.), a zatem dochował należytej staranności, aby uzyskać informację o decyzji podjętej przez pracodawcę. Zdaniem sądu w przypadku powoda, w rzeczywistości nie zachodziły żadne szczególne okoliczności uzasadniające taką odmowę.

Chęć rozwiązania z powodem umowy o pracę w tym dniu przez dyrektora d/s Sprzedaży i Marketingu J. D. nie jest taką szczególną okolicznością zważywszy, iż decyzja podjęta była z wyprzedzeniem.

W ocenie sądu strona pozwana nie wskazała żadnych uzasadnionych powodów odmowy udzielenia powodowi zwolnienia od pracy i urlopu na żądanie i nie wykazała takich okoliczności w postępowaniu przed Sądem. W szczególności pozwana nie wykazała, aby szczególne potrzeby pracodawcy, wymagały obecności powoda w pracy w okresie wskazanym we wniosku. Wręcz przeciwnie J. D., zeznał że powód był zwolniony z pracy do godz. 14.00. W tym dniu powód jedynie przesłał wcześniej sporządzony przez siebie raport dyrektorowi marketingu i sprzedaży - J. D., co nie jest jednoznaczne, że w tym dniu świadczył pracę

Zgodnie z treścią art. 50 § 3. kodeksu pracy, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. § 4. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu, którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W przedmiotowej sprawie strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 25 lutego 2016 do 30 listopada 2016r. Do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu 23 maja 2016, a zatem powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 22.500 złotych, o czym orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w punkcie drugim wyroku orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Zgodnie z ich brzmieniem strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, czyli koszty procesu. Sąd zasądził wynagrodzenie dla pełnomocnika powoda uwzględniając zasadę wynikającą z art. art. 98 § 1 i 3 w związku z art. § 15 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Dz.U z 2015 r po. 1801) w wysokości 360 złotych

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów. Zatem należy pobrać od pozwanego kwotę 1125,00 zł tytułem kosztów sądowych w postaci opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić, o czym orzeczono w punkcie trzecim wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości w punkcie czwartym wyroku znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, że jednomiesięczne wynagrodzenie powoda to 7.500 zł brutto i do takiej też kwoty Sąd objął zasądzone roszczenie rygiem natychmiastowej wykonalności.

ZARZĄDZENIE

(...)