

Sygn. akt VP 95/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

14 kwietnia 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Krystian Dolipski, Krystyna Szweter

Protokolant: Tomasz Kałuża – Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 14 kwietnia 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa A. L.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w R. na rzecz powódki A. L. kwotę 19.352,07 zł (dziewiętnaście tysięcy trzysta pięćdziesiąt dwa złote siedem groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 6.450,69 zł (sześć tysięcy czterysta pięćdziesiąt złotych sześćdziesiąt dziewięć groszy) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
4. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 1000 zł (tysiąc złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Krystian Dolipski Krystyna Szweter

sygn. akt **VP 95/20**

UZASADNIENIE

Powódka A. L. wniosła przeciwko pozwanej (...) sp. z o.o. w R. roszczenie o zasądzenie na jego rzecz kwoty 19 941,09 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka zaznaczyła, że podane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przyczyny są nieprawdziwe, bo sumiennie wykonywała swoje obowiązki, a rzeczywistą przyczyną rozwiązania jest jej konflikt z zastępcą dyrektora.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa wskazując w uzasadnieniu, że podana przyczyna jest konkretna i prawdziwa. Dodała, że konsekwencją naruszenia obowiązków przez powódkę była wypłata zawyżonych wynagrodzeń pracownikom łącznie na kwotę brutto 74 376, 68 zł (w tym samej powódce na kwotę 8 515, 83 zł).

Sąd ustalił co następuje:

Powódka A. L. była zatrudniona u pozwanej - (...) sp. z o.o. w R. najpierw na okres próbny od 29.08.2016 r. na stanowisko kasjera- księgowy, a od 1.12.2016 r. na czas niekreślony. Od 2.02.2017 r. zatrudniono ją na stanowisku specjalisty ds. kadrowo- płacowych, od 1.04.2017 r. na stanowisku specjalisty ds. bhp i kadrowo - płacowych, a od 1.03.2019 r. na stanowisku specjalisty ds. kadr i bhp.

W zakresie obowiązków powódki jako kasjera - księgowego wpisano, że ma przyjmować wpłaty i dokonywać wypłat, sporządzać dokumenty płacowe, sporządzać listy płac, rozliczać podatki i zasiłki z ubezpieczenia, rozliczać składki ZUS, prowadzić sprawy kadrowe. W rzeczywistości powódka nie mając odpowiednich kwalifikacji przyuczała się samodzielnie przez wiele miesięcy do określonych zadań, czerpiąc wzorce z istniejących u pozwanej praktyk.

Z kolei w zakresie obowiązków powódki jako specjalisty ds. kadr i płac wpisano oprócz powyższych: rozliczenia składek na ubezpieczenia w PZU i deklaracji Środowiska Pracy.

Od 1 kwietnia 2017 r. powódka objęła stanowisko specjalisty ds. bhp ze wskazaniem, że jako osoba dozoru średniego organizuje i nadzoruje całość zagadnień mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników, kontroluje warunki pracy i przestrzeganie przez pracowników zasad bhp, współpracuje przy opracowaniu okresowych ocen i analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, organizuje szkolenia w zakresie bhp, organizuje wykonywanie badań i pomiarów szkodliwych.

Od 16.11.2018 r. do zakresu obowiązków powódki dopisano ponadto: bieżąca ewidencja grupowego ubezpieczenia pracowniczego, bieżąca kontrola badań lekarskich i szkoleń, prowadzenie dokumentacji dot. emisji zanieczyszczeń w spółce i sporządzenie rocznego sprawozdania o zakresie korzystania ze środowiska, prowadzenie korespondencji z urzędami, sporządzenie sprawozdań do GUS.

Od 1.03.2019 r. do zakresu obowiązków powódki wpisano dodatkowo: prowadzenie akt osobowych, przygotowywanie dokumentów związanych z zawieraniem i rozwiązywaniem umów, prowadzenie ewidencji czasu pracy, obliczanie wymiaru urlopu, kwartalne wyliczenie ekwiwalentu pieniężnego z tytułu prania odzieży roboczej; skompletowanie, zweryfikowanie i przesłanie dokumentów kadrowych do działu księgowości, bieżące zgłaszanie do działu księgowości zmian dot. stanu zatrudnienia, zaszeregowania pracowników stawki wynagrodzenia; wyliczenia i przekazania do działu księgowości ryczałtów dot. zwrotu kosztów używania samochodów służbowych; bieżące monitorowanie zwolnień lekarskich na platformie ZUS, kontrola w zakresie wykorzystania przepracowanych nadgodzin, prace w ramach zespołu badającego okoliczności wypadków; zakup i przydzielanie odzieży i środków ochrony indywidualnej; sporządzanie zapytań ofertowych; prowadzenie dokumentacji dot. recyklingu odpadów.

Powódka oprócz powyższego zajmowała się u pozwanej także: prowadzeniem dokumentacji RODO i pracą na kasie, a także powierzano jej czynności kadrowe i bhp na rzecz innych podmiotów powiązanych z pozwaną np. spółki (...) sp. z o.o. w R., (...), (...) sp. z o.o..

Pozwana miała świadomość, że powódka nie ma pełnego przygotowania do prowadzenia spraw kadrowo- płacowych ale zapewniano ją, że się przyuczy. Powódka podpisała tylko podanie o pracę przygotowane przez J. S. (1). W CV

powódki wskazane było jej poprzednie miejsca i okresy zatrudnienia. J. S. (1) na początku zatrudnienia powódki wpisała jej, że ma 14 lat stażu pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 6450,69 zł brutto.

Dostęp do systemu płacowego pozwanej oprócz powódki miały również inne osoby. Program ten był przestarzały, wadliwie skonstruowany wskutek czego generował błędy rachunkowe i wymagał ciągłej asysty jego twórcy -J. R..

Zgodnie z § 12 Regulaminu wynagradzania (obowiązującego u pozwanej) do okresu uprawniającego do wynagrodzenia za staż pracy wlicza się też inne okresy wymienione w § 13, gdzie z kolei wskazano, że okresem zatrudnienia jest też okres nauki zawodu wykonywane w trakcie zatrudnienia.

W marcu 2017 r. S. K. i P. M. otrzymali nagrody mające im zrekompensować nie wypłacanie im we wcześniejszych latach dodatków stażowych w należnych kwotach. Zaliczenie do stażu pracy okresu studiów ww. osób odbyło się na polecenie ówczesnego prezesa Zarządu- A. M. (1).

Powódka zmuszona była pracować poza godzinami pracy i w weekendy.

We wrześniu 2019 r. pozwana przekazała do zewnętrznego biura rachunkowego prowadzenie płac i księgowość pozwanej, a w styczniu 2020 r. dokumenty kadrowe.

Powódka po zakończonych audytach uzyskiwała pochwały za wykonane czynności z podległych jej działów. Jej przełożeni ani inni pracownicy nie zgłaszali, że powódka popełnia błędy.

W 2017 r. rozpoczęły się w stosunku do powódki zachowania mające charakter mobbingowy. Powódka w rozmowach a następnie w piśmie z dnia 21.11.2019 r. zwróciła się do pracodawcy o podjęcie przez niego działań wobec niepożądanych zachowań jakich dopuszczają się wobec niej inni pracownicy.

Z uwagi na ilość obowiązków i ich charakter powódka za zgodą pracodawcy pracowała także na własnym sprzęcie (laptopie).

Prowadzona przez powódkę działalność gospodarczą Biuro (...) (na której prowadzenie zgodę wyraził pracodawca) nie kolidowała z obowiązkami powódki. Była wykonywana po godzinach pracy u pozwanej, a obsługa klientów (których było tylko kilku) nie wymagała od powódki codziennego zaangażowania.

Powódka wcześniej była zatrudniona na umowę o pracę:

od 01.09.1997 r. do 30.04.1999 r. u T. S.,

od 13.10.2003 r. do 31.12.2003 r. w (...) sp. jawna,

od 17.05.2004 r. do 6.10.2007 r. w Księgarni św. J. ,

od 9.10.2007 r. do 27.10.2014 r. w (...) PPHU (...).

W związku z istniejącą sytuacją w pracy, powódka leczyła się psychiatrycznie od 20 listopada 2019 r. i przebywała na zwolnieniu lekarskim do maja 2020 r.

Pismem z dnia 12.03.2020 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp wskazując, że powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki polegające na bezprawnym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczego dbałości o mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 kp) poprzez dokonywanie umyślnie lub z rażącym niedbalstwem, naliczeń okresów pracy (swoich i wybranych pracowników) uprawniających do wynagrodzenia za staż pracy, w sposób oczywiście niezgodny z posiadaną dokumentacją kadrową oraz obowiązującymi wewnętrznymi przepisami płacowymi, co naraziło pracodawcę na istotną szkodę majątkową.

Dowód: akta osobowe powódki: świadectwa pracy , oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 12.03.2020 r., umowy o pracę i aneksy do nich, zakres obowiązków,

zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 24, dokumentacja medyczna k. 10-13, orzeczenie o konieczności rehabilitacji leczniczej i informacja o przebytej rehabilitacji k. 14-18, wyciąg z regulaminu wynagradzania k. 56, umowa o pracę A. P. k. 65-70, świadectwo pracy i umowy o pracę S. K. k. 74-77, świadectwa pracy i umowy o pracę P. M. k. 81-90, pisma z ZUS k. 107-112, oświadczenie T. S. k. 122,-123, paski wynagrodzeń k. 125-130, uchwała nr 14/2017 k. 131-133, umowy zlecenia k. 151-155, dokumentacja zdjęciowa k. 156, zestawienia wynagrodzeń k. 157-158, wiadomości mailowe i sms k. 159-168, 179, 185, -186, anonimy k.180-182, pismo powódki z 21.11.2019 r. wraz z zpo k. 183-184, pismo PIP k. 187, aneks do umowy J. S. i G. P. k. 197, 199, 200, informacja k. 198, dokumentacja powypadkowa k. 201, regulamin wynagradzania k. 207—297, zeznania świadka J. R. k.100v ., zeznania świadka J. S. (1) k.135v., zeznania świadka E. S. k.170v ,

przesłuchanie powódki k.302v, przesłuchanie pozwanej (prezesa Zarządu A. M. (2)) k. 304v

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie stron, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd nie dał wiary przesłuchaniu pozwanego i zeznaniom świadka J. S. (1) w zakresie w jakim pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd ostatecznie nie uwzględnił także jako dowodu złożonych przez pełnomocnika pozwanej zestawień i wydruków (k. 30-35, 57, 62, 63, 71, 72, 78, 79, 91) albowiem nie mają one charakteru dokumentu, nie zostały one sporządzone przez uprawnionych pracowników pozwanej, podpisanie się pod nimi przez pełnomocnika wykracza poza zakres jego pełnomocnictwa, złożone bez udokumentowania źródła i w wybiórczym zakresie, w większości nawet bez potwierdzenia za zgodność z oryginałem. Nie uwzględniono jako dowodu także pisma z 12.04.2017 r. z uwagi na to że został przygotowany na potrzeby niniejszego postępowania i to dopiero w trakcie gdy się ono toczyło.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo w znaczącej części zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. 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.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę w świetle judykatury Sądu Najwyższego z wyjątkową ostrożnością. Ciężkie naruszenie obowiązków to świadome działanie (zaniechanie) swoich obowiązków. Pracodawca powinien wykazać bezprawność (naruszenie obowiązków), naruszenie lub zagrożenie interesu pracodawcy i zawinienie pracownika (wina umyślna, rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 21.07.1999r. I PKN 169/99 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 7.02.2008r. II PK 162/07). W razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997r. I PKN 274/97)

Pozwana dokonała rozwiązania umowy o pracę na piśmie, pouczyła powódkę o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczynę zakończenia stosunku pracy. Kwestią sporną między stronami była ocena podanych

powódce przyczyn rozwiązania umowy i zachowania przez pozwaną miesięcznego terminu przewidzianego w art. 52 § 2 kp.

Z zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że pracodawca w okresie wcześniejszym niż miesiąc przed rozwiązaniem umowy z powódką miał wiedzę na temat wysokości stażów pracy pracowników (świadek J. S. (1) wskazuje m.in., że dokumenty kadrowe przekazane zostały zewnętrznemu podmiotowi w styczniu 2020 r., a zatem już przy wypłacie wynagrodzeń za styczeń problem wysokości stażów był zapewne zgłaszany), a zatem rozwiązanie z powódką umowy nastąpiło z naruszeniem ww. terminu.

Ciężar dowodowy w niniejszej sprawie w zakresie wykazania prawdziwości i konkretności przyczyny zwolnienia spoczywał na pozwanej. To pozwana winna wykazać w sposób niebudzący najmniejszych wątpliwości, że powódka dopuściła się czynów będącego jednocześnie ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych. Sformułowanie użyte przez pozwaną nie wypełnia w należyty sposób obowiązku podania zrozumiałej i jednoznacznej przyczyny. Pozwana wskazała kategorycznie w oświadczeniu o rozwiązaniu, że powódka „dokonała umyślnie lub z rażącym niedbalstwem, naliczeń okresów pracy (swoich i wybranych pracowników) uprawniających do wynagrodzenia za staż pracy w sposób oczywiście niezgodny z posiadaną dokumentacją kadrową oraz obowiązującymi wewnętrznymi przepisami”, jednakże przy tym nie wskazała jakim konkretnie pracownikom powódka miała naliczyć nieprawidłowo staż pracy. Nadto pozwana w toku postępowania nie przedstawiła dowodów wskazujących na umyślne lub z rażącym niedbalstwem naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych. Nie wystarczy jedynie powołania się na mające mieć miejsce naruszenie bez podawania przy tym jakichkolwiek szczegółów, gdyż jest to zwrot niejasny i ograniczający powódce obronę w procesie, a w konsekwencji uniemożliwiający sądową kontrolę. Tym bardziej, że powódce przed rozwiązaniem umowy nie umożliwiono wyjaśnienia powyższych sytuacji.

Mając na uwadze powyższe Sąd zwraca również uwagę, iż z kolei rodzaj winy nieumyślnej, wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania. Sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo. Zwykle zaniedbania pracownika nie mogą być oceniane jako naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p.

Zgodnie z art. 100 § 1 kp 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. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (§ 2 pkt 2), dbać o dobro zakładu pracy (§ 2 pkt 4) oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (§ 2 pkt 6).

Powódka była sumiennym pracownikiem, który z wielkim zaangażowaniem podchodził do powierzonych jej z każdym rokiem coraz liczniejszych różnorodnych obowiązków. Powódka nigdy nie została ukarana przez pozwaną karą porządkową, a zebrany materiał dowody nie potwierdza argumentacji strony pozwanej, że jej przełożeni i inni pracownicy musieli po niej poprawiać liczne błędy. Co więcej po zakończonych audytach uzyskiwała pochwały za wykonane czynności z podległych jej działów.

Z materiału dowodowego wynika, że w pozwanej spółce panowały dziwne relacje osobowe i praktyki. Powódka pozostawała np. w dość bliskich relacjach koleżeńskich ze swoimi przełożonymi, kierownictwem. Przez prawie cały okres jej zatrudnienia przełożeni powódki zezwalali na pewne zachowania i praktyki stosowane przez powódkę przy realizacji przez nią obowiązków. Była nadto zgoda pozwanej np. na prowadzenie przez powódkę działalności gospodarczej i ogólne przyzwolenie na wykonywanie prywatnych spraw w trakcie zatrudnienia. Powyższe było tolerowane, a nawet zatwierdzane przez pozwaną, aby ostatecznie - w momencie gdy pozwana postanowiła rozwiązać z powódką umowę o pracę- zostało to podniesione do rangi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Bezspornie powódce zdarzało się popełniać błędy przy wykonywaniu czynności ale nie były one wynikiem intencjonalnego działania powódki. Były one następstwem nadmiernej ilości obowiązków, istniejących złych praktyk

(tolerowanych przez pracodawcę), złej organizacji pracy, m.in. z ww. powodów dane dotyczące stażu pracy obliczane były np. na podstawie kwestionariusza osobowego (A. P.).

Zauważyć należy, iż dostęp do systemu płacowego pozwanej oprócz powódki miały również inne osoby. Program ten był przestarzały, wadliwie skonstruowany wskutek czego generował błędy rachunkowe i wymagał ciągłej asysty jego twórcy -J. R.. Zgodnie z regulaminem wynagradzania (obowiązującym u pozwanej) do okresu uprawniającego do wynagrodzenia za staż pracy wliczać można było różne okresy. Zgodnie z interpretacją tych regulacji przez ówczesnego prezesa Zarządu A. M. (1) (i na jego polecenie) powódka przeliczyła na nowo wysokość stażu S. K. i P. M. uwzględniając okres odbytych przez nich studiów. Istotne jest także, iż co do zasady dane (także dotyczące stażu pracy) pracowników były już zamieszczone w systemie gdy obowiązki w tym zakresie objęła powódka. Zauważyć należy, iż system naliczał kolejny 1% za staż pracy mimo, że data takiego naliczenia wskazana w systemie był określona dopiero w przyszłym roku (co potwierdza wadliwość programu). Odnośnie z kolei wysokości stażu pracy powódki za wiarygodne Sąd uznał jej argumentację, że pierwotnie (na początku jej zatrudnienia) to J. S. (1) (gdy powódka zapytana przez nią wskazała, że ma chyba 13 lub 14 lat pracy) wpisała do systemu wartość 14 lat. Powódka wykazała w toku postępowania, że w rzeczywistości miała w wtedy okres zatrudnienia ponad 13 lat. O tym, że dla pracodawcy sprawy kadrowe (a tym bardziej kwestia stażu pracy) nie były istotne świadczy m.in. fakt, że przez dłuższy okres czas (gdy powódka była niezdolna do pracy) powyższymi sprawami nikt u pozwanej się nie zajmował. A następnie sprawy księgowe, płacowe i kadrowe przekazano do podmiotu zewnętrznego, a zatem po powrocie powódki z tzw. chorobowego nie istniałoby stanowisko, które dotychczas zajmowała.

Zebrany materiał dowodowy wskazuje, że to powódka podczas zatrudnienia padła ofiarą nieprawidłowych działań ze strony innych pracowników pozwanej, m.in. została znieważona przez swoją przełożoną J. S. (1), która podejmowała szereg nagannych działań względem powódki, w tym w postaci oszczerstw i poniżania powódki. Podobne zachowania spotykały ją ze strony ówczesnego prezesa Zarządu i jego syna. Pozwany nie tylko nie zapewnił ochrony powódce, ale jeszcze oczekiwał od niej, że zrezygnuje z poszukiwania ochrony prawnej. Nadto kierownictwo pozwanej czynnie uczestniczyło w podsycaniu konfliktu. W ocenie Sądu prawdziwą przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę jest fakt, że powódka ostatecznie złożyła w styczniu 2020 r. prywatny akt oskarżenia przeciwko J. S. (1), co potwierdza m.in. dowód z wiadomości SMS P. Ż. (ówczesnego prezesa Zarządu PPUH (...) sp.zo.o.) k.167.

Reasumując, pozwana już po upływie miesiąca od dowiedzenia się o niewłaściwym (w jej ocenie) naliczeniu stażu pracy nieprecyzyjnie sformułowała przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę i nie przedstawiła dowodów na ciężkie naruszenie obowiązków przez powódkę polegających na bezprawnym świadomym działaniu na szkodę pracodawcy. Nadto okazało się, że prawdziwe przyczyny rozwiązania były inne niż wskazane w oświadczeniu.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne, Sąd na podstawie przywołanych przepisów w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 19352,07 zł, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt 2).

W pkt 3 wyroku Sąd zgodnie z art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 6450,69 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

Na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800) w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania Sąd w pkt 4 wyroku zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z 28 lipca 2005 roku (Dz. U. z 2016 r. poz. 623) Sąd w pkt 5 wyroku nakazał pobranie od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 1000 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (opłata sądowa od pozwu).