

Sygn. akt IV P 14/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 września 2016 roku

Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodnicząca: SSR Anna Baran

Ławnicy: -----

Protokolant: staż. Żaneta Rewera

po rozpoznaniu w dniu 05 września 2016 roku w Sandomierzu

sprawy z powództwa I. K.

przeciwko Wyższej Szkole (...) w S.

o odprawę i jednorazowe świadczenie pieniężne

I. uchyła wyrok zaoczny Sądu Rejonowego w Sandomierzu z dnia 23 maja 2016r. w sprawie o sygn. akt IV P 14/16;

II. zasądza od pozwanej Wyższej Szkoły (...) w S. na rzecz powódki I. K. kwotę 8.814,66 zł brutto (osiem tysięcy osiemset czternaście złotych 66/100 złotych) tytułem odprawy oraz jednorazowego świadczenia pieniężnego wraz z każdorazowymi ustawowymi odsetkami zaś od dnia 01 stycznia 2016r. wraz z każdorazowymi ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia liczonymi od kwot:

- 7.458,00 zł - od dnia 13 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty;

- 1.356,66 zł - od dnia 13 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty;

III. wyrokowi w pkt II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.814,66 zł brutto (osiem tysięcy osiemset czternaście złotych 66/100 złotych);

IV. odstępuje od obciążenia pozwanej kosztami sądowymi za pierwszą instancję.

Sygn. akt IV P 14/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 5 września 2016r.

Powódka I. K. w pozwie przeciwko Wyższej Szkole (...) w S. wniesionym do Sądu Rejonowego w Sandomierzu domagała się zasądzenia kwoty 8.814,66 zł brutto tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 55¹ k.p. oraz jednorazowego świadczenia pieniężnego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego w 2014r. tj. w kwocie 1.356,66 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 13 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty. Na rozprawie w dniu 5 września 2016r. powódka wniosła o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w odniesieniu do całości dochodzonego roszczenia tj. do kwoty: 8.814,66 zł. (k.52)

Na uzasadnienie zgłoszonego żądania powódka podniosła, że pismem z dnia 12 sierpnia 2014r. rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy polegającego na niewypłacaniu należnego wynagrodzenia za pracę. Przedmiotowa okoliczność stanowiła jedyna i

wyłączną przyczynę rozwiązania umowy o pracę powódki, co oznacza, że nabyła ona prawo do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powódka nabyła również prawo do jednorazowego świadczenia pieniężnego przewidzianego w regulaminie wynagradzania pozwanej Uczelni, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w 2014r. tj. 7 miesięcy i 12 dni. (pozew k.1-3)

Pozwana Wyższa Szkoła (...) w S. w sprzeciwie od wyroku zaocznego wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Pozwana podniosła, że powódce nie przysługuje prawo do odprawy przewidzianej w ustawie o zwolnienia grupowych, albowiem jej umowa o pracę nie została rozwiązana w żadnym z trybów przewidzianych przez ustawę tj. w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę albo porozumienia stron. Z kolei prawo do jednorazowego świadczenia przysługuje tylko tym pracownikom pozwanej Uczelni, którzy pozostawali w zatrudnieniu w grudniu 2014r. Tego zaś warunku powódka nie spełniła, albowiem jej stosunek pracy rozwiązał się w sierpniu 2014r. (k. 40)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. K. w pozwanym zakładzie była zatrudniona od 16 listopada 2001r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka świadczyła pracę najpierw na stanowisku młodszego bibliotekarza zaś od 15 października 2013r. na stanowisku specjalisty ds. obsługi studenta z wynagrodzeniem w wysokości 2.486,00 zł brutto liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Składniki wynagrodzenia powódki stanowiły: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.200,00 zł oraz dodatek stażowy w wysokości 1% za każdy rok pracy.

W pozwanej Uczelni od 2011r. pojawiły się problemy z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń przysługujących pracownikom. Wynagrodzenia wszystkich pracowników tudzież inne przysługujące im świadczenia; w tym również wynagrodzenie powódki, były wypłacane z opóźnieniem, w niewielkich ratach lub w ogóle nie były regulowane.

Powódka w dniu 12 sierpnia 2014r. rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a mianowicie niewypłacenia należnego wynagrodzenia za pracę za miesiące: lipiec, sierpień, wrzesień, listopad, grudzień 2013r., oraz styczeń, marzec, kwiecień, maj, czerwiec, lipiec 2014r. oraz jednorazowego świadczenia pieniężnego za 2011, 2012 oraz 2013r. Pozwana Uczelnia nie kwestionowała zasadności rozwiązania przez powódkę jej umowy o pracę w trybie art. 55§1¹ k.p., albowiem nie wystąpiła z powództwem o odszkodowanie. Natomiast powódka w dniu 26 listopada 2014r. wystąpiła z powództwem o zapłatę wynagrodzenia za pracę, jednorazowego świadczenia za 2011, 2012 i 2013r., odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55§1¹ k.p. oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w łącznej wysokości 36.643,10 zł. Jej powództwo zostało uwzględnione w całości nakazem zapłaty Sądu Rejonowego w Sandomierzu z dnia 30 grudnia 2014r. w sprawie sygn. akt IV Np 62/14. Przedmiotowe orzeczenie uprawomocniło się z dniem 22 stycznia 2015r. Świadczenia zasądzone nakazem do chwili orzekania w niniejszej sprawie nie zostały uregulowane na rzecz powódki. Uczelnia nie dokonała dobrowolnych wpłat zaś postępowanie egzekucyjne prowadzone na podstawie tego orzeczenia jest nieskuteczne. W pozwanej Uczelni w okresie zatrudnienia powódki obowiązywał regulamin wynagradzania. Zgodnie z §18 regulaminu pracownicy, dla których Wyższa Szkoła (...) w S. była jedynym miejscem pracy otrzymują jednorazowe świadczenie pieniężne w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Termin wypłaty tego świadczenia został określony na miesiąc grudzień każdego roku. Wysokość świadczenia pieniężnego dla tych pracowników, którzy pracują w Uczelni mniej niż 1 rok była ustalana proporcjonalnie do okresu ich zatrudnienia. Powódka w okresie zatrudnienia w pozwanej Uczelni nigdzie indziej nie pracowała i Uczelnia była jej jedynym miejscem pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: umowy o pracę powódki k. 4, pisma o zmianie stanowiska pracy i wysokości wynagrodzenia powódki k. 5, świadectwa pracy powódki k. 7, nakazu zapłaty tut. Sądu z dnia 30 grudnia 2014r. w sprawie o sygn. akt IV Np. 62/14 k.8-9, zaświadczenia o zarobkach powódki

k. 30, zakresu obowiązków powódki k. 31-32, pisma z dnia 12 sierpnia 2014r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55§11 k.p. k. 33, informacji o warunkach zatrudnienia powódki na stanowisku specjalisty ds. obsługi studentów k. 35, regulaminu wynagradzania k. 13-14 w aktach IV Np 62-14 tut. Sądu, zeznań powódki k. 51-52, zeznań K. K. k. 52.

W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. Dz.U.2016.1474) pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Zgodnie natomiast z art. 10 ust. 1 ustawy w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, stosuje się odpowiednio m.in. przepis art. 8 ustawy. Istotną przesłanką jego zastosowania jest, aby przyczyna niedotycząca pracownika była wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy (w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę lub za porozumieniem stron).

W przedmiotowej sprawie powódka rozwiązała umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie jednak z art. 55 § 3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 55 § 1 i 1¹ k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem (konwersja). Taki też tryb rozwiązania stosunku pracy powinien znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy powoda. Jest to rodzaj fikcji prawnej, która rzutuje na wszelkie uprawnienia powoda, związane z rozwiązaniem stosunku pracy, a która ma zapewnić ochronę przed negatywnymi następstwami tego stanu rzeczy (np. w zakresie prawa do zasiłku dla bezrobotnych). Poza sporem w niniejszej sprawie pozostaje, że do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony, doszło na skutek niewypłacenia powódce wynagrodzenia za pracę za lipiec, sierpień, wrzesień, listopad, grudzień 2013r., oraz styczeń, marzec, kwiecień, maj, czerwiec, lipiec 2014r. a także jednorazowego świadczenia pieniężnego za 2011, 2012 oraz 2013r. a więc z przyczyny niedotyczącej pracownika, która to okoliczność stanowiła nadto wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy powódki. Strona pozwana nie kwestionowała zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, w drodze powództwa przewidzianego w art. 61¹ k.p., zaś w toku przesłuchania stron, rektor pozwanej Uczelni przyznał, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy powódki wskazana w jej oświadczeniu woli jest prawdziwa. Dodać w tym miejscu należy, że niewypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55§1¹ k.p., albowiem pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione. (OSN z dnia 20 listopada 2008r., III UK 57/08, (...) Lex) Wskazać należy również, że opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za pracę nie miało charakteru jednorazowego uchybienia skoro powódka nie otrzymała w całości wynagrodzenia za kilka miesięcy 2013 i 2014 roku zaś wynagrodzenie za pozostałe miesiące 2013 i 2014 roku było wypłacane z opóźnieniem, w niepełnej wysokości lub w niewielkich ratach. Tego rodzaju postępowanie pracodawcy stanowi zasadną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, albowiem zaniechanie wypłaty wynagrodzenia czy niewypłacanie wynagrodzenia w pełnej wysokości lub z opóźnieniem należy potraktować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. Zważyć należy, że skutki zaniechania czy opóźnienia wypłaty wynagrodzenia były dotkliwe dla powódki, która jest osobą samotną, nie może liczyć na wsparcie innej bliskiej osoby zaś wysokość osiąganego przez nią wynagrodzenia nie była taka, aby było możliwe

poczynienie oszczędności. Nadto zaś wynagrodzenie za pracę stanowiło jedyne źródło dochodu powódki, albowiem pozwana Uczelnia była jej jedynym miejscem pracy. Zasadności trybu rozwiązania stosunku pracy zastosowanego przez powódkę dowodzi również i ta okoliczność, że przecież należne jej wynagrodzenie za pracę do chwili orzekania w niniejszej sprawie nie zostało na jej rzecz uregulowane, albowiem pozwana nie dokonała dobrowolnie żadnej wpłaty zaś wszczęta egzekucja dotychczas okazała się bezskuteczna.

W przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków ten tryb ustania stosunku pracy - w zakresie swoich skutków prawnych - powinien być oceniony na płaszczyźnie unormowań ustawy z 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Nieuprawniony jest pogląd, iż przyczyny niedotyczące pracownika to również takie okoliczności, które nie są związane z żadną ze stron stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być bowiem uzasadnione, a owym uzasadnieniem są fakty odnoszące się do obydwu lub jednej ze stron stosunku pracy, analizowane z uwzględnieniem celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku. Analogiczna do zawartej w art. 55 § 3 k.p. fikcja prawna występuje również na gruncie innych unormowań Kodeksu pracy (m.in. art. 23 § 4, art. 57 § 4). Ustawodawca stosuje ten zabieg legislacyjny w ściśle określonych przypadkach rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w trybie natychmiastowym, tj. bez wypowiedzenia lub za uprzedzeniem. Tego rodzaju sposoby zakończenia stosunku pracy, choć zrównane w skutkach prawnych z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę, nie są jednak tożsame z tym ostatnim trybem rozwiązania stosunku pracy. Gdyby taki był zamiar ustawodawcy, posłużyłby się on innym sformułowaniem, nakazując uznanie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia lub za uprzedzeniem za równoznaczne z wypowiedzeniem tejże umowy przez pracodawcę. Skoro konsekwencją przyjętej w powołanych przepisach fikcji prawnej nie jest zmiana charakteru oświadczenia woli pracownika, jako czynności kończącej stosunek pracy, to nie może on skutecznie dochodzić roszczeń bezpośrednio związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Istota omawianej fikcji prawnej sprowadza się natomiast do traktowania rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia lub za wypowiedzeniem na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę w zakresie skutków, jakie przepisy prawa (art. 55 § 3 k.p.) lub tylko przepisy prawa pracy (art. 23 § 4 k.p.) wiążą z tym ostatnim trybem zakończenia stosunku pracy. Chodzi zatem o przepisy prawne (zarówno powszechnie obowiązujące jak i branżowe lub zakładowe), które uzależniają nabycie uprawnień do świadczeń lub ich wysokość od sposobu ustania stosunku pracy. Wobec analogicznej do zamieszczonej w art. 23 § 4 k.p. regulacji art. 55 § 3 k.p., należy przyjąć, że także w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków ten tryb ustania stosunku pracy - w zakresie swoich skutków prawnych - powinien być oceniony na płaszczyźnie unormowań ww. ustawy z dnia 13 marca 2003 r. na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Oczywiście okoliczności, które legły u podstaw rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub porozumieniem nie muszą być zawinione przez strony, czy nawet nieświadomie przez nie „spowodowane”. Muszą jednak dotyczyć pracownika lub pracodawcy, gdyż w przeciwnym razie ich wystąpienie nie ma wpływu na dalszy byt stosunku pracy. Takie zaś okoliczności, dotyczące pracodawcy i w dodatku mające charakter ciężkiego naruszenia przezeń podstawowych obowiązków wobec pracownika, wystąpiły w niniejszej sprawie i były wyłączną przyczyną rozwiązania przez powoda łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia. Warto bowiem podkreślić, że umowa o pracę kreuje stosunek zatrudnienia o charakterze ciągłym, stanowiący dla pracownika stałe źródło utrzymania i zapewniający mu ochronę ubezpieczeniową w razie zaistnienia ryzyka utraty wynagrodzenia za pracę. Nieterminowa wypłata wynagrodzenia, a następnie zaprzestanie realizacji obowiązku płacowego i nieodprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne pozbawia dalsze trwanie stosunku pracy ekonomicznego i społecznego sensu. Stąd też tego rodzaju zachowania pracodawcy należy traktować jako rzeczywistą przyczynę decyzji pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę. W konsekwencji zaś rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących

pracowników jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. (OSN z dnia 2 lipca 2015r. III PZP 4/15).

W niniejszej sprawie jedyną i wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy powódki stanowiło zaniechanie wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę i w tym stanie rzeczy jej żądanie zasądzenia odprawy jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie; przy czym wysokość świadczenia z tego tytułu - z uwagi na zakładowy staż pracy powódki - zamyka się w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. w kwocie 7.458,00 zł brutto.

Na uwzględnienie zasługuje również żądanie zasądzenia jednorazowego świadczenia pieniężnego przewidzianego w §18 regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanej Uczelni. Z treści postanowień §18 wynika, że prawo do tego świadczenia nabywają pracownicy, dla których pozwana Uczelnia jest jedynym miejscem pracy, który to warunek powódka spełniła, czego dowodzi treść jej zeznań. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, warunkowi nabycia prawa do tego świadczenia nie stanowi natomiast pozostawanie w zatrudnieniu w grudniu danego roku kalendarzowego, albowiem w przytoczonym postanowieniu regulaminu, taka przesłanka nie została przewidziana. Miesiąc grudzień danego roku kalendarzowego jest wskazany jako data wypłaty przedmiotowego świadczenia, przy czym w przypadku pracowników, którzy w pozwanej Uczelni byli zatrudnieni mniej niż 1 rok, wysokość tego świadczenia jest ustalana proporcjonalnie do okresu ich zatrudnienia.

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 8.814,66 zł brutto tytułem odprawy oraz jednorazowego świadczenia pieniężnego wraz z każdorazowymi ustawowymi odsetkami zaś od dnia 01 stycznia 2016r. wraz z każdorazowymi ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia liczonymi od kwot: - 7.458,00 zł - od dnia 13 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty; - 1.356,66 zł - od dnia 13 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty, o czym orzekł w pkt. II sentencji wyroku na podstawie art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. Dz.U.2016.1474) w zw. z art. 55§1¹ i §3 k.p. w zw. z §18 regulaminu wynagradzania w zw. z art.9§1 k.p. w zw. z art.359§1 i §2 k.c. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2015r. w zw. z art. 481§1 i §2 w zw. z art. 482 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Natomiast w pkt. I sentencji wyroku Sąd uchylił wyrok zaoczny wydany w niniejszej sprawie z uwagi na naruszenie art. 339§1 k.p.c., o czym orzekł na podstawie art. 347 k.p.c.

Z kolei w pkt. III wyroku Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, co do całości kwoty zasądzonej na rzecz powódki, o czym orzekł na podstawie art. 333§3 k.p.c.

W ocenie Sądu wnioski o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w odniesieniu do całości świadczenia zasądzonego na rzecz powódki jest zasadny i zasługuje na uwzględnienie, albowiem opóźnienie może znacznie utrudnić wykonanie wyroku a także narazić powódkę na szkodę. Zważyć należy, że świadczenia zasądzone na rzecz powódki stanowią należności wynikające ze stosunku pracy zaś termin ich wymagalności sięga ponad 2 lat wstecz skoro przypada na sierpień 2014r. Uwzględnić również należy, że pozwana jest bardzo zadłużona i toczą się wobec niej liczne postępowania egzekucyjne który to stan istotnie ogranicza prawną i faktyczną możliwość realizacji zapadłego orzeczenia. W odniesieniu do rozstrzygnięcia o nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności podkreślić również należy, że art. 4772 k.p.c. nie pozbawia sądu możliwości korzystania z ogólnych przepisów w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności poza granicami wynikającymi z tego przepisu W szczególności na podstawie art. 333 § 3 sąd może na wniosek pracownika nadać wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności także co do należności przekraczającej miesięczne wynagrodzenie, gdyby opóźnienie egzekucji uniemożliwiało lub znacznie utrudniało wykonanie wyroku albo narażało powoda na szkodę.(OSN z dnia 16 września 1965r., II Cz 107/65, LEX nr 1726273, Antonów Kamil (red.), Jabłoński Andrzej (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz. SIP Lex)

Natomiast w pkt. IV wyroku - z uwagi na sytuację materialną pozwanej - Sąd odstąpił od jej obciążenia kosztami sądowymi za pierwszą instancję, o czym orzekł na

podstawie art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U.2016. 623 z późn. zm.) w zw. z art. 102 k.p.c.

Sędzia:

ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pozwanej na adres jak z wniosku;
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;
3. akta przedstawić sędziemu po wpłynięciu apelacji lub po upływie 14 dni od dnia doręczenia odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem celem wydania zarządzeń wykonawczych.