

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Magdalena Szymańska

Ławnicy: R. M.

I. R.

Protokolant: Katarzyna Pawłowska

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2016 r., w W., na rozprawie

sprawy z powództwa K. J.

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

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

orzeka:

1. zasądza od pozwanej (...) sp. z o. o. w P. na rzecz powoda K. J. kwotę 16.773,06 zł (szesnaście tysięcy siedemset siedemdziesiąt trzy złote i sześć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
2. w pozostałym zakresie powództwo oddala;
3. zasądza od powoda K. J. na rzecz (...) sp. z o. o. w P. kwotę 77zł (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy;
4. nakazuje pobrać od pozwanej (...) sp. z o. o. w P. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 839 zł (osiemset trzydzieści dziewięć złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony;
5. wyrokowi w punkcie 1. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.591,02 zł (pięć tysięcy pięćset dziewięćdziesiąt jeden złotych i 2 grosze).

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 09 października 2015 roku (data prezentaty Biura Podawczego Sądu) powód K. J. wystąpił o odszkodowanie za bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 kp oraz o sprostowanie świadectwa pracy w taki sposób, aby w pkt 3) zmieniona została podstawa rozwiązania stosunku pracy na rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia (pozew k. 2-7).

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania wskazując, że przyczyny

rozwiązania dyscyplinarnego są prawdziwe, konkretne i uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powodem tym trybie (odpowiedź na pozew k. 30-34).

Na rozprawach w dniach: 11 kwietnia 2016 roku, 31 sierpnia 2016 roku, 14 grudnia 2016 roku Sąd bezskutecznie nakłaniał strony do ugodowego zakończenia sporu (protokoły rozpraw k. 63, 76, 86).

Na rozprawie w dniu 14 grudnia 2016 roku powód zmodyfikował roszczenie kwotowo tj. domagał się finalnie kwoty 16.773,06 zł stanowiącej trzykrotność kwoty z zaświadczenia o zarobkach (protokół rozprawy k. 87v).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 03 lipca 2008 roku powód i pozwana spółka zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony do dnia 03 lipca 2008 roku na stanowisku maszynisty offsetowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Do obowiązków powoda należało dbanie o dobre imię i interesy pracodawcy, realizowanie ustalonej przez pracodawcę strategii działania, należyte współdziałanie w procesie pracy z innymi osobami, o ile jest to uzasadnione interesami pracodawcy lub organizacją procesu pracy, terminowość w wykonywaniu zadań wynikających z potrzeb pracodawcy oraz organizacji procesu pracy, a także jak najefektywniejsze wykorzystanie czasu pracy, ochrona powierzonych przez pracodawcę mienia i wykorzystywanie go tylko w celach określonych niniejszą umową, a także z jego przeznaczeniem i właściwościami (umowa o pracę k. 10-13).

Przed wakacjami powód informował pracodawcę o ciężkiej chorobie siostry i że być może będzie zmuszony brać urlopy. Dyrektor wiedział o sytuacji zdrowotnej w rodzinie powoda, gdyż trwała ona od dłuższego czasu. Wszyscy o niej wiedzieli.

Niewpisanie na wniosku urlopowym osoby zastępującej nigdy nie było powodem kary lub zwolnienia pracownika. W zakładzie obowiązywała praktyka, że kiedy jeden maszynistów udawał się na urlop pozostali pracowali w razie potrzeby pracodawcy więcej niż 8 godzin.

We wrześniu 2015 roku siostra powoda opuściła szpital. Opiekę nad nią miała sprawować mama powoda, która jednak sama uległa uszczerbkowi na zdrowiu. W związku z powyższym powód potrzebował uzyskać na okres 17 i 18 września 2015 roku dni wolne od pracy.

W dniu 15 września 2015 roku powód złożył pracodawcy pisemny wniosek urlopowy na dwa dni robocze tj. 17 i 18 września 2015 roku. Kiedy pracodawca nie wyraził nań zgody, powód 45 minut przed zakończeniem dnia pracy złożył pisemny wniosek o urlop na żądanie w dniach 17 i 18 września 2015 roku. W czasie, kiedy powód składał wniosek o urlop na żądanie na biurku dyrektora M.P. był on obecny w pokoju. W zakładzie pracy obowiązywał regulamin pracy, który w §17 ust. 4 przewidywał, że pracownik może wykorzystać w ciągu roku kalendarzowego 4 dni urlopu na żądanie. Urlop należało zgłosić najpóźniej przed rozpoczęciem zmiany.

(dowody: częściowe zeznania świadka U. C. k. 64-66, 69-70, zeznania świadka A. J. (1) k. 66-67, zeznania świadka Ł. N. k. 67-68, zeznania świadka M. P. k. 77-80, zeznania D. S. k. 80-81, zeznania powoda k. 86-87, zeznania pozwanego k. 87-87v, wnioski urlopowe powoda k. 43, regulamin pracy pozwanej spółki k. 52).

W dniu 16 września 2015 roku pracodawca wręczył powodowi karę nagany z wpisem do akt pracowniczych w związku z niewykonaniem polecenia przełożonego: wskazał, że pracownik nie stawił się na rozmowę w dniu 15.09.2016 roku na wyraźną prośbę dyrektora zarządzającego przekazaną przez sekretarkę A. J. (2) oraz U. C.. Dodatkowo w dniu 16.09.2015 roku pracownik odmówił rozmowy na wyraźną prośbę skierowaną przez dyrektora zarządzającego w obecności: A. J. (1), D. S. i U. C.. Powyższe niezastosowanie się do poleceń służbowych pracodawca uznał za najcięższe naruszenie przepisów kodeksu pracy. Jako podstawę prawną wskazano art. 108§1 pkt 2 kp. Powód odmówił podpisania kary porządkowej, czego świadkami były D. S. i U. C. (kara nagany k. 44).

W dniu 17 i 18 września 2015 roku powód nie stawił się do pracy uznając, że przebywa na urlopie na żądanie. Powód nie otrzymał odmowy udzielenia mu urlopu na żądanie. Pracę w tych dniach wykonywali maszyniści D. G. i A. B.,

częściowo w godzinach nadliczbowych. Finalnie praca poligraficzna została wykonana i żaden z klientów nie poniósł szkody.

W dniu 25 września 2015 roku w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano jako przyczyny ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na: „nie dostosowaniu się do poleceń przełożonego dotyczących pracy, nie pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy oraz nieprzestrzeganiu regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, a w szczególności nieprzestrzeganiu czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz niedbaniu o dobro zakładu pracy. W związku ze złożeniem przez Pana - dnia 15 września 2015 roku – wniosku o urlop wypoczynkowy w dniach 17-18 września 2015 roku został Pan wezwany na rozmowę z przełożonym, którego to polecenia Pan nie wykonał. Kolejnego dnia tj. 16 września 2015 roku również odmówił Pan rozmowy z przełożonym, naruszając tym samym dwukrotnie obowiązek stosowania się do poleceń przełożonego i pozostawania w jego dyspozycji. Tego samego dnia, po otrzymaniu od przełożonego pisma niewyrażającego zgody na urlop z zaproponowanym przez Pana terminie, złożył Pan wniosek o urlop na żądanie w tych samych dniach i nie czekając na decyzję przełożonego opuścił Pan zakład pracy, nie pojawiając się w nim w dniach 17 i 18 września br. Takie zachowanie nie usprawiedliwia nieobecności w pracy, wobec czego jest naruszeniem obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Takie zachowanie świadczy również o tym, że absolutnie nie zależy Pan na dbaniu o dobro zakładu pracy, który – w tym właśnie terminie – był w trakcie realizacji dwóch bardzo istotnych i dużych zleceń dla firm mających istotne strategiczne znaczenie dla całego zakładu pracy, z czego zdawał Pan sobie sprawę. Podkreślić należy, iż naruszenie przez Pana podstawowych obowiązków pracowniczych nie tylko zakłóciło porządek i spokój pracy (cały cykl produkcji), ale spowodowało też zagrożenie istotnych interesów pracy, narażając go nie tylko na utratę należności i roszczenia odszkodowawcze związane z niewywiązaniem się z zawartych umów, ale również na utratę dwóch klientów o bardzo dużym znaczeniu strategicznym” (oświadczenie woli k. 15).

Wynagrodzenie powoda brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.591,02 zł (zaświadczenie o zarobkach k. 35). Powód finalnie nie kwestionował zaświadczenia o zarobkach (protokół rozprawy k. 87v).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego, w tym akt osobowych powoda oraz innych dokumentów złożonych do akt przez strony niniejszego postępowania, gdyż ich prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Sąd z urzędu także nie znalazł także powodów, które dyskwalifikowałyby je jako materiał dowodowy przydatny dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd ustalił także stan faktyczny na podstawie zeznań świadków: częściowo U. C. (k. 64-66, 69-70), A. J. (1) (k. 66-67), Ł. N. (k. 67-68), M. P. (k. 77-80), D. S. (k. 80-81) oraz na zeznaniach stron: powoda (k. 86-87), pozwanego (k. 87-87v).

Sąd dał wiarę zeznaniom wskazanych powyżej świadków, gdyż są ze sobą zbieżne, spójne, logiczne, spontaniczne, złożone bez woli zatajania czegokolwiek, zgodne z dowodami z dokumentów.

Zeznania pozwanego nie przyczyniły się w sposób znacząco do rozstrzygnięcia sprawy z uwagi na niewiedzę co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Zeznanie pozwanego było istotne dla oceny faktu, iż M. P. posiadał we wrześniu 2015 roku pełnomocnictwo do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy. Pozwany nie posiadał wiedzy, jakich obowiązków i w jakim czasie miał nie wykonać powód. O urlopie na żądanie wypisanym przez powoda pozwany dowiedział się w terminie późniejszym. Nie pamiętał, od których klientów pozwana miała wykonać w dniach 17 i 18 września zlecenie poligraficzne.

Powód w swoich zeznaniach nie zaprzeczył, że nie udał się na rozmowy z dyrektorem M.P.. Nie było więc sporne pomiędzy stronami to, że powód nie wykonał polecenia stawienia się na rozmowy u dyrektora. Powód nie kwestionował również, że w dwa dni robocze, na które wypisał urlop na żądanie, nie stawiał się do wykonywania pracy, a pracę poligraficzną wykonali inni maszyniści.

Sąd nie dał wiary tej części zeznań świadka U. C., w której twierdziła on, iż w czwartek w dniu 17.09.2015 roku pracował jedynie maszynista A. B., gdyż już wcześniej złożył on wniosek urlopowy, który już miał podpisany, gdyż przeczą temu

nie tylko zeznania powoda, ale i świadka Ł. N., który zeznał, że „obydwaj drukarze B. i G. z tego co wiem mieli być w te dwa dni w pracy” (k.68). Powód zaś zeznał, że U. C. pomyliła tygodnie w zakresie rzekomej nieobecności D. w czwartek w pracy, gdyż on rozmawiał z obydwojoma maszynistami zarówno we środę przed urlopem, jak i po powrocie i oni potwierdzili, że obydwoj byli w pracy zarówno w czwartek, jak i piątek (k. 87).

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zasługiwało na uwzględnienie w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie przedmiot sporu dotyczył przyczyn rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sporne było, czy wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, były rzeczywiste, czy uzasadniały i tym samym były wystarczające dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, czyli w tzw. trybie dyscyplinarnym, czy też rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z prawem, a tym samym, czy zasadne jest roszczenie powoda o odszkodowanie.

Wymogi formalne i materialne, jakie obowiązują w zakresie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika reguluje art. 52 kp. Przepis art. 52§1 pkt 1 kp stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie obowiązków pracowniczych powinno być ciężkie, a to wymaga, aby pracownikowi można było przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAP 00.20.746). Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (wyroki SN z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 98.11.323). Sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52§1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (K.W.Baran, Komentarz do art. 52 kp, Lex nr 126510).

Rozpatrując powództwo o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem prawa, Sąd bada, czy spełnione zostały wyżej wskazane przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego, jak również czy pracodawca, zwalniając pracownika dopełnił wszystkich wymogów formalnych w zakresie: formy pisemnej oświadczenia pracodawcy (art. 30§3 kp), podania na piśmie przyczyny zwolnienia (art. 30§4 kp), dochowania jednomiesięcznego terminu rozwiązania umowy o pracę, licząc od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52§2 kp) oraz przeprowadzenia konsultacji związkowej (art. 38 kp).

Ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 kc). Wykazując zasadność rozwiązania umowy, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny. Natomiast pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione (wyrok SN z 08.09.1977 r., I PRN 17/77, publ. (...)).

Odnosząc powyższe rozważania prawne do ustalonego przez Sąd stanu faktycznego przy jednoczesnej analizie wskazanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodem, przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że pozwana spółka jako przyczynę rozwiązania bez wypowiedzenia wskazała dwie przyczyny, które legły równolegle u podstaw nałożenia na powoda kary porządkowej nagany.

Pracodawca zachował 30-dniowy termin na złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym (zachowanie powoda miało miejsce w dniu 15 i 16 września 2015 roku, a oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o

pracę złożono 25 września 2015 roku). Niezastosowanie się przez powoda do polecenia przełożonego udania się na rozmowę służbową spowodowało nałożenie przez pracodawcę kary nagany.

Nieobecność powoda w dniach 17 i 18 września 2015 roku była jednak, w ocenie Sądu, usprawiedliwiona, gdyż objęta urlopem na żądanie. Sąd nie podziela opinii strony pozwanej, iż powód musiał uzyskać zgodę pracodawcy na uzyskanie urlopu na żądanie. Zdaniem Sądu pracownik jest zobowiązany jedynie uzyskać zgodę pracodawcy na urlop wypoczynkowy; gdyby przyjąć tok rozumowania strony pozwanej urlop na żądanie nie różniłby się niczym od urlopu wypoczynkowego „nie na żądanie”. Urlop na żądanie nie wymaga zgody pracodawcy. „Trudno jest przyjąć, że tego urlopu udziela pracodawca, skoro pracownik może zgłosić żądanie w dniu jego rozpoczęcia. Należy jednak przyjąć, że z obowiązku odpowiedniego współdziałania stron w wykonaniu zobowiązania (art. 354 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) wynika, iż pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o korzystaniu z tego urlopu przed jego rozpoczęciem” (komentarz do art. 167(2) kp Kazimierza Jaśkowskiego, publikacja Lex 2014, teza 2 pierwszy akapit). W realiach niniejszej sprawy pracownik złożył wniosek urlopowy na żądanie dwa dni (15 września) przed planowanym rozpoczęciem urlopu na żądanie (który miał obejmować dni 17 i 18 września). Urlop na żądanie zaś – zgodnie z regulaminem pracy pozwanej – można było zgłosić przed rozpoczęciem swojej zmiany. Regulamin pracy nie uzależniał możliwości udania się na urlop na żądanie od uzyskania uprzedniej zgody pracodawcy. De facto powód w przeważającej części oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia został ukarany za to samo, za co został ukarany kilka dni wcześniej karą porządkową. Rozwiązanie umowy kładzie nacisk na nieobecność w pracy w dniach 17 i 18.09.2015 roku i zagrożenie interesów zakładu pracy poprzez narażenie na utratę należności i roszczenia odszkodowawcze związane z niewywiązaniem się z zawartych umów oraz na utratę dwóch klientów o bardzo dużym znaczeniu strategicznym. Pozwana udowodniła, że z powodu nieobecności powoda dwa dni robocze w pracy zadanie druku materiałów dla klientów powierzono innym maszynistom, u których wystąpiła częściowo konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Godzi się zauważyć, że w związku z faktem, że w polskim prawie pracy ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej obciąża pracodawcę, w przypadku niespodziewanej nieobecności pracownika spowodowanej np. niezdolnością do pracy czy urlopem na żądanie, to pracodawca musi przeorganizować proces pracy, aby zapewnić jego ciągłość. Różnica polega na tym, że w przypadku zwolnienia lekarskiego pracodawca nie może wezwać pracownika do wykonywania pracy, ale może to uczynić w przypadku urlopu wypoczynkowego także tego na żądanie. W niniejszej sprawie pracodawca nie odwołał powoda z urlopu na żądanie.

Reasumując Sąd uznał, że powód naruszył swój podstawowy obowiązek pracowniczy – wykonywania poleceń służbowych dotyczących pracy, określony w art. 100 paragraf 1 kp, co pracodawca ocenił jako zasługujące na karę porządkową nagany, która nie była przedmiotem odwołania powoda do sądu pracy. Następnie pracodawca za ten sam ciąg zdarzeń wraz z dodatkowym faktem - nieobecnością w pracy w dniach urlopu na żądanie „ukarał” powoda ponownie zwalniając go z pracy w trybie natychmiastowym. Ponieważ w realiach niniejszej sprawy powód w dniach 17 i 18.09.2015 roku korzystał z urlopu na żądanie, jego nieobecność w pracy była usprawiedliwiona, a więc nie naruszył on ciężko podstawowego obowiązku pracowniczego stawiania się do pracy. Dodatkowo, powód potrzebował urlopu na żądanie z powodu konieczności zastąpienia mamy w opiece nad chorą siostrą, która wyszła ze szpitala. Sytuacja rodzinno-chorobowa powoda była znana zarówno dyrektorowi, jak i innym pracownikom zakładu pracy.

Mając powyższe rozważania na względzie, Sąd orzekł jak w pkt 1 wyroku.

W pkt 2) wyroku Sąd oddalił roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę trybu rozwiązania umowy z dyscyplinarnego na wypowiedzenie jako przedwczesne mając na względzie treść §5 ust. 4 i 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U.1996.60.282 ze zm.) zgodnie z którymi, jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, (czyli prawomocne orzeczenia sądu pracy – przypis Sądu), zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, (czyli nie później jednak niż w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie – przypis Sądu) nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97§3 Kodeksu pracy. W przypadkach określonych w ust. 1 zdanie drugie oraz w ust. 2

i 4 pracodawca jest obowiązany, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy.

Godzi się podkreślić, że wypełniając w toku procesu dyspozycję art. 10 kpc Sąd zapytywał kilkakrotnie o możliwość ugodowego zakończenia sporu.

Rozstrzygając o kosztach procesu, Sąd orzekł zgodnie z treścią art. 98 kpc, statuującym zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, czyli zasądził od powoda przegrywającego roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy 60 zł na podstawie §11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.) w zw. z §21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804), zgodnie z którym do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

Zgodnie z normą art. 477²§1 kpc, która stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd nadał wyrokowi w punkcie 1) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.991,02 zł.

Podzielając pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale I PZP 1/07, zgodnie z którym Sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, której wartość przedmiotu sporu nie przekracza kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 maja 2005 roku o kosztach w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo do sądu, zgodnie z brzmieniem art. 96 ust. 1 pkt 4 wspomnianej ustawy, w punkcie czwartym wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie kwotę 839 zł, stanowiącą 5% wartości zasądzonego roszczenia tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.