

Sygn. akt VI P 111/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 czerwca 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Wioletta Jodłowska-Nowicka

Ławnicy: Irena Stefańczyk, Lucyna Lipińska

Protokolant: Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 15 czerwca 2021 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę

- 1) zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda K. S. kwotę 11 000 zł (jedenaście tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 26 maja 2020 r. do dnia zapłaty;
- 2) zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda K. S. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- 3) nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód;
- 4) wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 kwietnia 2020 roku (data nadania – k. 9) powód K. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 11.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód wyjaśnił, że w pozwanej spółce był zatrudniony od 22 maja 2017 roku na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży na czas nieokreślony. Podał, że dniu 31 marca 2020 roku otrzymał od pracodawcy maila, w którym wypowiedziano mu umowę o pracę. Wskazał, że w dniu 31 marca 2020 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim. Ponadto nie otrzymał wypowiedzenia na piśmie, a wyłącznie jego skan przesłany na służbową skrzynkę pocztową. Wskazał, że przed dniem 31 marca 2020 roku, przebywał od 16 marca na obowiązkowej kwarantannie, a o fakcie tym zawiadomił pracodawcę. Ponadto powód wyjaśnił, że pozwana spółka jako przyczynę rozwiązania umowy podała ryzyko utraty płynności finansowej przez pracodawcę na skutek epidemii. Niemniej dla powoda przyczyna

ta jest niejasna, gdyż pracodawca nie wyjaśnił czy doszło do zlikwidowania jego stanowiska, a jeśli tak to nie podał kryteriów, którymi kierował się przy doborze jego osoby do zwolnienia (pozew – k. 1-3).

W odpowiedzi na pozew spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata (pełnomocnictwo – k. 18), wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana spółka wyjaśniła, że złożone oświadczenie w dniu 31 marca 2020 roku było zgodne z przepisami, a zatem brak jest podstaw do uznania powództwa za zasadne w jakimkolwiek zakresie. Powód w tym dniu wykonywał pracę zdalnie, a zwolnienie lekarskie przedłożył po dotarciu do niego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Pozwana spółka wskazała, że przed wysłaniem maila, zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, wysłała powodowi oświadczenie w formie pisemnej przesyłką kurierską. Natomiast powód odmówił ok. godz. 12:11 w dniu 31 marca 2020 roku przyjęcia tej przesyłki. Podała, że powód świadczył pracę na rzecz (...) sp. z o.o., która zajmuje się działalnością w zakresie sprzedaży i dystrybucji energii elektrycznej w galeriach handlowych. Działalność galerii handlowych została zaś drastycznie ograniczona od połowy marca 2020 roku, co skutkowało zmniejszeniem się przychodów powiązanej z pozwaną spółką (odpowiedź na pozew – k. 15-17v).

W piśmie procesowym z dnia 10 listopada 2020 roku powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie rady prawnego (pełnomocnictwo – k. 82), potrzymał w całości swoje dotychczasowe stanowisko, a nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 78-81).

Do dnia zamknięcia rozprawy stanowiska stron nie uległy zamianie (k. 126).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. S. od 22 maja 2017 roku był zatrudniony przez (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze etatu. Spółka zatrudniła K. S. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży (dowód: kopia umowy o pracę z dnia 6 kwietnia 2017 roku – k. 4-6).

W okresie od 16 marca 2020 roku do 30 marca 2020 roku K. S. przebywał na obowiązkowej kwarantannie, w czasie której świadczył pracę w formie zdalnej. W dniu 31 marca 2020 roku rozpoczął również wykonywanie swojej pracy w formie zdalnej. W tym czasie miał również dostęp do pracowniczej skrzynki pocztowej. K. S. wykonywał pracę zazwyczaj od godziny 9:00 do godziny 17:00 (dowody: zestawienie zawierające bilingi połączeń – k. 100-100v; kopia informacji o połączeniu – k. 102; częściowo wyjaśnienia K. S. – k. 94-94v; zeznania świadka T. S. – k. 112).

W dniu 31 marca 2020 roku ok. godz. 11:02 K. S. otrzymał maila pracodawcy, do którego dołączono skan oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2020 roku, podpisany przez pracodawcę. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał ryzyko utraty płynności finansowej przez pracodawcę powstałe na skutek wprowadzenia stanu epidemii na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Oświadczenie to datowane było na dzień 30 marca 2020 roku. Zawierało również stosowne pouczenie. O tym, że takie oświadczenie zostało przez pracodawcę wysłane, pracownik dowiedział się również w formie wiadomości sms. Przedmiotowa wiadomość została odczytana przez pracownika. W tym samym dniu pracodawca próbował doręczyć pracownikowi ww. oświadczenie również w formie pisemnej za pośrednictwem kuriera. Jednak żona K. S. odmówiła przyjęcia przesyłki ok. godz. 12:11. Następnie K. S. w tym samym dniu ok. godz. 18:07 wysłał do pracodawcy wiadomość e-mail, w której podał, że najprawdopodobniej zachorował. Do wiadomości pracownik dołączył zwolnienie lekarskie, z którego wynikało, że w okresie od 31 marca do 10 kwietnia 2020 roku jest niezdolny do wykonywania pracy. Dalej ok. godz. 18:13 pracownik wysłał kolejnego maila, w którym podał, że odczytał dopiero teraz maila pracodawcy z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy i poprosił o jego wycofanie z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność w pracy (dowody: korespondencja mailowa – k. 7, 22-23; kopia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 30 marca 2020 roku – k. 8; kopia wiadomości sms – k. 20; historia doręczenia przesyłki – k. 25-26; kopia zwolnienia lekarskiego – k. 24; częściowo zeznania pozwanego – k. 115v-116).

Pismem datowanym na dzień 2 kwietnia 2020 roku pracodawca podtrzymał złożone uprzednio oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (dowód: pismo z dnia 2 kwietnia 2020 roku – k. 27-28).

W okresie marzec-czerwiec 2020 roku pracodawca złożył jedynie K. S. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracodawca w okresie marzec-czerwiec 2020 roku nie obniżył pozostałym pracownikom wynagrodzenia. Spółka (...) sp. z o.o. w 2020 roku nie straciła płynności finansowej. Relacje K. S. z prezesem spółki w trakcie zatrudnienia sukcesywnie się pogarszały. W czerwcu 2020 roku pracodawca zatrudnił nowego pracownika, który wykonywać miał również część pracy należącej uprzednio do K. S. (dowód: wyjaśnienia pozwanego – k. 94v-95; zeznania świadka M. U. – k. 113-113v; zeznania świadka K. L. – k. 113v-114; częściowo zeznania powoda K. S. – k. 115-116; częściowo zeznania pozwanego – k. 115v-116).

Miesięczne wynagrodzenie K. S. obliczone jak za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 11.000 zł (dowód: zaświadczenie z dnia 09.06.2020 roku – k. 31).

Sąd ustalił powyższym stan faktyczny na podstawie w/w dowodów. Zeznania świadków Sąd uznał za wiarygodne. Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom powoda, w których wskazywał on, że nie miał dostępu do skrzynki mailowej, a maila z oświadczeniem pracodawcy przeczytał dopiero ok. godz. 18 w dniu 31 marca 2020 roku. W ocenie Sądu zachowanie powoda, tj. niepodjęcie przesyłki z oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę, świadczy o tym, że wiedział on już o jego treści, która przecież została mu wysłana w formie elektronicznej ok. godzinę wcześniej niż miała miejsce próba doręczenia oświadczenia przez kuriera. W ocenie Sądu brak było przeszkód w tym, żeby żona powoda odebrała przesyłkę, jeśli powoda faktycznie w tym czasie nie było w domu. Powyższe świadczy o tym, że powód wiedział, iż korespondencja ta zawiera oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przedłożone przez pozwanego dane dotyczące logowania również świadczą o tym, że powód miał dostęp do skrzynki służbowej w tym dniu. Dalsze czynności powoda, m.in. przedłożenie zwolnienia lekarskiego, niewątpliwie wskazują na to, że zamiarem powoda było uniemożliwienie pracodawcy dokonania skutecznego rozwiązania umowy o pracę. W innym wypadku powód już w momencie rozpoczęcia pracy w tym dniu powinien poinformować pracodawcę o swoim złym stanie zdrowia. Tego nie uczynił, a działania zmierzające do uzyskania zwolnienia, podjął po wysłaniu wiadomości mailowej przez pracodawcę. Ponadto pracownik nie poinformował wcześniej pracodawcy, że w tym dniu nie podejmie pracy.

Zdaniem Sądu również zeznania pozwanego, w którego imieniu depozycje składał M. K., nie zasługiwały na danie wiary w części, w której podał on, że sytuacja epidemiologiczna w kraju wpłynęła znacząco na sytuację finansową spółki. Po pierwsze Sąd zauważa, że jedynym pracownikiem, który został zwolniony z uwagi na sytuację finansową pracodawcy był powód. Ponadto z zeznań pozostałych pracowników wynika, że nie doszło do obniżenia ich wynagrodzenia, a praca była przez nich w dalszym ciągu wykonywana. Ponadto pozwany w czerwcu 2020 roku zatrudnił pracownika, w którego zakres zadań wchodziła również praca dotychczas wykonywana przez powoda. Fakt, iż prezes zarządu zrezygnował w okresie kwiecień-czerwiec z wynagrodzenia nie świadczy o tym, że sytuacja pracodawcy była zła. Również chwilowe zawieszenie współpracy ze spółką (...) sp. z o.o. na to nie wskazuje, gdyż współpraca została podjęta ponownie w czerwcu.

W ocenie Sądu przedłożony przez pozwaną spółkę rachunek zysków i strat spółki (...) sp. z o.o. za marzec 2020 roku, który wskazuje, że przychody netto ze sprzedaży towarów spadły o 23%, a w kwietniu 2020 roku o 47% (k. 30), nie mógł stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie. Spółka ta nie jest bowiem pracodawcą powoda, a jedynie współpracuje z pozwanym. Strona pozwana nie przedstawiła natomiast dokumentów, z których wynikałoby, że zmniejszenie się dochodów spółki z nią współpracującej skutkowało złą sytuacją finansową pracodawcy.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Zgodnie z art. 32 § 1 i 2 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Zaś okres wypowiedzenia dla pracownika, który zatrudniony był

co najmniej przez 6 miesięcy, wynosi jeden miesiąc (art. 36 k.p.). Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.).

Natomiast w myśl art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z art. 47(1) k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Oś sporu w niniejszej sprawie koncentrowała się na tym czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem spełniało wymogi formalne, a także czy podana w nim przyczyna była rzeczywista, jasna i konkretna.

W związku z tym w pierwszej kolejności należało zbadać czy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było prawidłowe pod względem formalnym. Zauważenia wymaga fakt, iż powód otrzymał oświadczenie pracodawcy pocztą jak i na skrzynkę służbową. Pracodawca przesłał bowiem oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem na adres zamieszkania powoda, a nadto w tym samym dniu skan tego pisma wysłał mu na skrzynkę służbową. W ocenie Sądu, wbrew twierdzeniom powoda, oświadczenie pracodawcy zostało złożone w prawidłowej formie. Należy zauważyć, że pracodawca oświadczenie złożył na piśmie, które następnie próbowano doręczyć powodowi. Jak już wyżej wskazano pracodawca nie miał wiedzy o tym, że pracownik w dniu 31 marca 2020 roku jest niezdolny do wykonywania pracy z uwagi na chorobę. Ponadto z przedłożonych dokumentów wynika, że powód pracę w tym dniu podjął, a zaprzestał jej wykonywania w momencie otrzymania maila od pracodawcy ze skanem oświadczenia. Wówczas podjął czynności zmierzające do uzyskania zwolnienia lekarskiego. Niemniej w momencie gdy pracodawca podjął próbę doręczenia oświadczenia, powód był zdolny do pracy i pracę wykonywał. Nie sygnalizował również wcześniej pracodawcy, że z uwagi na złą kondycję, nie jest w stanie świadczyć pracy tego dnia. Powód miał zatem możliwość zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy w formie pisemnej w dniu 31 marca 2020 roku, czego jednak nie uczynił, gdyż nie podjął adresowanej do niego korespondencji. Jako zupełnie nieuzasadniona jawi się odmowa małżonki przyjęcia tej korespondencji, która była spowodowana jedynie tym, że powód był świadomy jakie pismo zostało do niego wysłane. Odmowa nie była zatem motywowana tym, że małżonka powoda nie chciała podejmować jego prywatnej korespondencji. Nadto z doświadczenia życiowego wynika, iż małżonek podejmuje korespondencję adresowaną do drugiego małżonka, gdyż pozostają oni przecież w bliskich relacjach i wspólnie prowadzą gospodarstwo domowe. Jak słusznie zauważył pełnomocnik pozwanej spółki, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wywiera skutek prawny w chwili, gdy doszło do drugiej osoby w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zatem powód 31 marca 2020 roku miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zaś mail, do którego został załączony skan oświadczenia, skierowany do powoda, był jedynie dla niego informacją, że taki dokument został do niego wysłany, a pracodawca przedstawia mu go również w formie elektronicznej, po to by miał wcześniejszą wiedzę na ten temat. Pracodawca w oświadczeniu zawarł również stosowne pouczenie.

Niemniej w ocenie Sądu oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem było wadliwe z tej przyczyny, że pozwana spółka nie wskazała w sposób jasny i konkretny powodów, które stanowiły podstawę do rozwiązania umowy z powodem. Pracodawca w treści oświadczenia odwołał się bowiem jedynie do wprowadzenia stanu epidemii na terytorium kraju, co rodzi ryzyko utraty płynności finansowej przez pozwaną spółkę. Niemniej z zeznań świadków wynika, że z powodem jako jedynym pracownikiem w okresie marzec-czerwiec 2020 roku rozwiązano umowę o pracę. Nie doszło również do wypowiedzenia warunków wynagradzania pozostałym pracownikom, a w konsekwencji otrzymywali oni nadal wynagrodzenie w umówionej wysokości. Pracownicy również w tym czasie świadczyli pracę z tym, że w formie zdalnej. Ponadto w czerwcu 2020 roku pracodawca rozpoczął rekrutację na kolejne stanowisko, które częściowo obejmowało zakres zadań dotychczas wykonywanych na stanowisku powoda. Następnie pozwana spółka zatrudniła kolejnego pracownika. Powyższe świadczy o tym, że w istocie nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda, skoro po niecałych 2 miesiącach zatrudniany jest nowy pracownik,

któremu powierzono część czynności świadczonych przez powoda. Ponadto pozwana spółka nie przedstawiła żadnych dowodów, które świadczyłyby o tym, że zwolnienie powoda w marcu 2020 roku nastąpiło z przyczyn ekonomicznych. Przedłożone zestawienia dotyczące dochodów dotyczyły bowiem spółki współpracującej, a nie pracodawcy. Brak jakiegokolwiek informacji czy to był jedyny podmiot, z którym pracodawca współpracował, jakie w okresie marzec-kwiecień 2020 roku osiągał dochody, czy doszło do zawieszenia współpracy z innymi podmiotami etc. Fakt, iż pracodawca nie zdecydował się na obniżenie wynagrodzenia pracownikom, którzy pracę w tym czasie wykonywali, a nadto nie podjął działań zmierzających do zwolnienia innych pracowników, świadczy, że jego sytuacja nie była zła. Zaś okoliczność, iż prezes zarządu zdecydował o zawieszeniu swojego wynagrodzenia nie może być podstawą do przyjęcia, że pozwana spółka w tym czasie nie generowała dochodów. Gdyby tak w istocie było, to pracodawca nie poprzestałby jedynie na zwolnieniu powoda. Nadto pracodawca nie zdecydowałby się na zatrudnienie nowego pracownika w czerwcu 2020 roku.

Ponadto w ocenie Sądu założenie, że w przyszłości sytuacja finansowa spółki pogorszy się, nie może być przyczyną wypowiedzenia, gdy faktycznie nie ma ku temu rzeczywistych przesłanek. Hipotetyczne zdarzenia, które mogą, ale nie muszą wystąpić w przyszłości, nie mogą być bowiem podstawą do zwolnienia pracownika. Zaś czasowe zmniejszenie przychodów jest ryzykiem pracodawcy, który musi się z nim liczyć.

Zdaniem Sądu przyczyna podana w oświadczeniu jest niejasna, a nadto nie znalazła potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Pozwana spółka w żaden sposób nie wykazała, że utraciła płynność finansową w momencie rozwiązania umowy z powodem. Nadto zdaniem Sądu samo ryzyko utracenia płynności finansowej w przyszłości przez pracodawcę nieoparte żadnymi konkretnymi przesłankami nie może stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. Tym bardziej, że nie wykazano, iż doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda.

Ponadto z zeznań świadków wynika, że relacja powoda z prezesem spółki nie układała się najlepiej i rzeczywistym powodem rozwiązania z nim umowy mogły być trudności w nawiązaniu prawidłowych stosunków. Natomiast przyczyna ta nie została wskazana w oświadczeniu pracodawcy.

W orzecznictwie zauważa się również, że sformułowanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych oraz zmian organizacyjnych, jest nazbyt ogólnikowe a przez to wadliwe. Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia (zob. wyrok SN z 18.10.2011 r., II PK 45/11, LEX nr 1489239). Zatem pracodawca, również ze względu na prawo pracownika do oceny zasadności powodu rozwiązania z nim umowy o pracę, powinien określić przyczynę w sposób jasny i konkretny.

Z uwagi na to, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy takiej przyczyny nie zawierało, a zatem było wadliwe, Sąd w punkcie 1 wyroku na podstawie art. 47 (1) k.p. zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 11.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 26 maja 2020 roku do dnia zapłaty.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie. Zatem Sąd o odsetkach orzekł zgodnie z żądaniem pozwu, tj. od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej spółce.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem że powód wygrał sprawę w całości. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Wedle bowiem stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w uchwale z dnia 24 lutego

2011 r., I PZP 6/10 oraz w postanowieniu z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, które mimo zmiany przepisów jest nadal aktualne, należne wynagrodzenie powinno być ustalane w oparciu o stawkę wskazaną w punkcie 1 tego paragrafu.

Sąd w punkcie 3) wyroku na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 97 u.k.s.c. nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 750 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód.

Na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c. Sąd nadał również wyrokowi w punkcie 1) rygor natychmiastowej wykonalności w całości, gdyż zasądzone odszkodowanie odpowiada wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.