

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Ryszard Sułtanowski

Ławnicy B. B., M. R.

Protokolant Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 09.04.2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **D. W.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w L.**

o sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop, odprawę, odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w L. na rzecz powoda D. W. kwotę 9.000 zł (dziewięć tysięcy złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 23.09.2012 r. do dnia zapłaty,

II. dalej idące powództwo oddala,

III. zwalnia powoda od obowiązku zapłaty na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nie obciąża strony pozwanej kosztami sądowymi,

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.057,91 zł.

## UZASADNIENIE

Powód D. W. w pozwie wniesionym w dniu 19.11.2012 r. przeciwko (...) sp. z o.o. w L. domagał się:

- zmiany świadectwa pracy przez zmianę okresu wypowiedzenia przez jego wydłużenie do okresu trzymiesięcznego,
- zasądzenia kwoty 9750 zł. z ustawowymi odsetkami z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za okres od 23.09.2012 r. do 31.12.2012 r.,
- zasądzenia kwoty 1000 zł. wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres od 01.10.2012 r. do dnia 31.12.2012 r.,
- zasądzenia kwoty 9000 zł. wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu trzymiesięcznej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że pierwszą umowę o pracę zawarł ze stroną pozwana w dniu 06.09.1999 r. i była to umowa na czas określony do dnia 31.12.1999 r. Kolejna umowa była zawarta już na czas nieokreślony od dnia 01.10.2000 r. W dniu 12.01.2004 r. powód otrzymał pierwszy aneks zmieniający rodzaj umowy o pracę (na czas określony do dnia 30.06.2005 r.). Aneks dotyczył umowy z dnia 06.09.1999 r. Kolejne aneksy z dni 06.09.2004 r. i 04.06.2008 r. powielały ten błąd, gdyż nadal była aneksowana umowa, która już upłynęła, natomiast pominięto

umowę zawartą na czas nieokreślony. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, każde porozumienie zmieniające długość umowy jest traktowane jako kolejna umowa na czas określony i jest wliczana do limitu dwóch umów terminowych, co ma przeciwdziałać regulacji zawartej w art. 25<sup>1</sup> kp. W dniu 03.09.2012 r. powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 06.09.1999 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Zdaniem powoda, strona pozwana winna wystawić powodowi świadectwo pracy z okresem wypowiedzenia adekwatnym do okresu jego zatrudnienia u strony pozwanej oraz wypłacić mu świadczenia za okres wypowiedzenia.

W dniu 11.12.2012 r. powód zmodyfikował żądania pozwu przez zasądzenie od pozwanego kwoty 9000 zł. z tytułu odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę, zasądzenie kwoty 9750 zł. wraz z ustawowymi odsetkami tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za okres od 23.09.2012 r. do 31.12.2012 r. tytułem wynagrodzenia za pracę, zasądzenia od pozwanego kwoty 1000 zł. wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, zasądzenie od pozwanego kwoty 9000 zł. wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu trzymiesięcznej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W uzasadnieniu pisma powód wskazał, że w dniu 03.09.2012 r. wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę bez podania przyczyny, gdy wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę zwolnienia.

W dniu 27.12.2012 r. powód złożył kolejne pismo, w którym wniósł o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę oraz sprostowania świadectwa pracy. W uzasadnieniu wniosku powód wskazał, że pozostawał w przekonaniu, że jego wypowiedzenie oraz świadectwo pracy nie posiadają jakichkolwiek wad prawnych, w związku z czym nie wnosił odwołania do sądu pracy. Powód dodał, że jest osobą o średnim wykształceniu, nie zna przepisów prawa pracy i przez wiele lat pracował na stanowisku robotniczym. Sam fakt zwolnienia z pracy był dla niego ogromnym ciosem. O niezgodnym z prawem rozwiązaniu stosunku pracy powód dowiedział się dopiero z rozmów z innymi pracownikami. Strona pozwana celowo działała na szkodę powoda, wykorzystując jego nieznaną sobie prawa pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. w L. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania. Strona pozwana przyznała, że w dniu 12.01.2004 r. strony w drodze aneksu zmieniły umowę o pracę z zawartej na czas nieokreślony na czas określony do dnia 30.06.2005 r. W dniu 06.09.2004 r. strony dokonały kolejnej zmiany i przedłużyły obowiązywanie umowy o pracę do dnia 30.06.2008 r. Na wniosek powoda umowa została w drodze porozumienia z dnia 04.06.2008 r. przedłużona do dnia 30.06.2014 r. Strony ustaliły dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Zdaniem strony pozwanej, nie doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony. Pozwany nie dokonał zmiany warunków zatrudnienia powoda w drodze wypowiedzenia zmieniającego, lecz w drodze porozumienia strony. Pomimo kolejnych zmian umów, powód nie występował do Sądu o uchylenie się od skutków zmiany umowy. Strona pozwana, powołując się na czas obowiązywania art. 25<sup>1</sup> kp., wskazała, że strony łączyły umowy o pracę na czas określony. Strona pozwana była zatem uprawniona do rozwiązania z powodem umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Wypowiedzenie to nie musi zawierać przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Na uwzględnienie nie zasługuje także żądanie sprostowania świadectwa pracy. Powód został pouczone o trybie żądania sprostowania świadectwa pracy. Ponadto zakres żądań powoda odnośnie sprostowania świadectwa pracy nie odpowiada stanowi faktycznemu. Odnosząc się do roszczenia o wypłatę odprawy, strona pozwana wskazała, że to na powodzie spoczywa ciężar dowodu w tym zakresie.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód D. W. był zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o.o. w L. od dnia 06.09.1999 r. do dnia 31.12.1999 r. na podstawie umowy na czas określony. Następnie od dnia 01.01.2000 r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony. W dniu 12.01.2004 r. strony w drodze porozumienia zmieniły warunki zatrudnienia powoda z umowy o pracę na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony do dnia 30.06.2005 r. W dniu 06.09.2004 r. strony w drodze aneksu przedłużyły do dnia 30.06.2008 r. okres obowiązywania umowy o pracę. W dniu 04.06.2008 r. strony zawarły na wniosek powoda porozumienie o przedłużeniu umowy o pracę do dnia 30.06.2014 r. Wraz ze zmianą umowy o pracę w styczniu 2004 r. powód otrzymywał podwyżkę wynagrodzenia.

dowód: okoliczności bezsporne

Powód był oceniany jako dobry pracownik. W dniu 14.03.2008 r. powierzono mu obowiązki brygadzysty wiodącego. Powód wraz z małżonką prowadzi działalność gospodarczą od ok. 10 lat polegającą na sprzedaży kwiatów.

dowód: pismo z dnia 14.03.2008 r. k. 63

zeznania świadka B. J. k. 73

zeznania świadka A. K. k. 74

zeznania świadka J. S. k. 74

zeznania świadka D. B. k. 74

W dniu 03.09.2012 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z dnia 06.09.1999 r. z zachowaniem dwutygodniowego okres wypowiedzenia, który upłynął w dniu 22.09.2012 r. Wypowiedzenie nie zawierało uzasadnienia, zawierało natomiast pouczenie o prawie do wniesienia odwołania do Sadu w terminie 7 dni.

dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 11

W dniu 04.10.2012 r. powód zwrócił się do strony pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy przez wydłużenie okresu wypowiedzenia do 3 miesięcy, które powinien się zakończyć w dniu 31.12.2012 r., wypłatę należnego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia od dnia 23.09 do 31.12.2012 r. oraz wypłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za ww okres oraz wypłatę odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

dowód: pismo z dnia 04.10.2012 r. k. 12

Wynagrodzenie powoda wynosiło 3057,91 zł.

dowód: zaświadczenie k. 39

We wrześniu 2012 r. strona pozwana zatrudniała ok. 90 osób. Razem z powodem wypowiedzenia otrzymało 5 osób.

dowód: zeznania przedstawiciela strony pozwanej J. G. k. 75

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo jedynie częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Powód dochodził wielu roszczeń, tj. sprostowania świadectwa pracy, odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę, wynagrodzenie oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres wypowiedzenia oraz odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Roszczenia ta można podzielić na potrzeby niemiejszego postępowania na dwie grupy. Do pierwszej zaliczyć należy wszystkie te, które wynikają z przyjęcia przez powoda, że był zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony, zaś do drugiej roszczenie z tytułu odprawy.

Zdaniem Sądu, pierwsza grupa roszczeń jest spóźniona lub nieuzasadniona, a argumenty przedstawione przez powoda nie mogą stanowić podstawy do przywrócenia terminu do ich wniesienia.

Zgodnie z treścią art. 264 § 1 kp. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Przepis ten ustanawia pracownikowi bardzo krótkie terminy dla dochodzenia na drodze sądowej roszczeń związanych z kwestionowaniem ustania stosunku pracy, z uwagi na konieczność zachowania pewności obrotu prawnego. Po upływie terminów z art. 264 k.p. wygasa w zasadzie możliwość dochodzenia określonych w tym przepisie roszczeń na drodze sądowej. Jedynie w oparciu o treść art. 265 § 1 kp., Sąd może orzec o przywróceniu terminu do wniesienia odwołania, o ile przekroczenie

terminu nastąpi z przyczyn przez niego niezawinionych. Wniosek o przywrócenie terminu musi być - zgodnie z art. 265 § 2 k.p. - wniesiony w nieprzekraczalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminowi i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie wniosku, przy czym uprawdopodobnienie niezawinionego uchybienia terminowi do dochodzenia przywrócenia do pracy powinno nastąpić nie później niż we wniosku o przywrócenie terminu lub w pozwie, jeżeli taki wniosek został w nim zawarty (wyrok SN z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 896/00, niepubl.). Przywrócenie terminów z art. 264 k.p. wymaga wykazania, że ich przekroczenie nastąpiło bez winy pracownika. Przesłankę tę należy analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, a z drugiej - z obiektywowanym stopniem staranności, jakiej można oczekiwać od strony należycie dbającej o własne interesy. Terminy z art. 264 i 265 kp są terminami prawa materialnego, do których nie stosuje się przepisów kodeksu postępowania cywilnego dotyczących uchybienia i przywrócenia terminu. Jeżeli więc pozew został wniesiony po upływie wspomnianych terminów, to w razie ich nieprzywrócenia sąd obowiązany jest oddalić powództwo. Sąd nie ma obowiązku wydania odrębnego orzeczenia w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu. Dlatego sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie po uprzednim rozważeniu, czy termin do wniesienia pozwu został zachowany, a w razie uchybienia terminowi - czy spełnione zostały przesłanki do jego przywrócenia, dając temu wyraz w pozytywnym bądź negatywnym sensie - w treści uzasadnienia orzeczenia, jeżeli będzie ono sporządzone na wniosek strony bądź wskutek wniesienia środka zaskarżenia.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należało stwierdzić, że powód wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę po upływie ustawowego terminu. Nie ulega wątpliwości, że został pouczone o prawie do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie to zostało mu wręczone w dniu 03.09.2012 r. Termin do wniesienia odwołania upłynął zatem powodowi w dniu 10.09.2012 r. Powód wniósł pozew do Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze w dniu 19.11.2012 r. a więc prawie półtora miesiąca po terminie. Pierwotna wersja pozwu nie zawierała roszczenia o odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. To roszczenie zostało zgłoszone dopiero w kolejnym piśmie procesowym z dnia 10.12.2012 r., zaś sam wniosek o przywrócenie terminu został zgłoszony dopiero w piśmie z dnia 21.12.2012 r. Powód przekroczył zatem siedmiodniowy termin na złożenie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania do Sądu Pracy od wypowiedzenia umowy o pracę. Także żądanie o sprostowanie świadectwa pracy jest spóźnione. Powód otrzymał bowiem pismo o odmowie sprostowania świadectwa pracy w dniu 10.10.2012 r. (akta osobowe), a świadectwo pracy zawierało pouczenie o prawie wniesienia odwołania do sądu w terminie 7 dni, natomiast pozew z tym roszczeniem został wniesiony do Sądu w dniu 19.11.2012 r. Wniosek o przywrócenie terminu także w tym przypadku nie zasługiwał na uwzględnienie z uwagi na przekroczenie 7 dniowego terminu. Podniesione przez powoda okoliczności mające, w jego ocenie, uzasadniać przywrócenie terminu nie zasługiwały na uwzględnienie. Powód wbrew temu co wskazał we wniosku nie jest osobą nieporadną, lecz inteligentną i dobrze funkcjonującą w społeczeństwie. Prowadzi od wielu lat kwiaciarnię a w pracy powierzono mu stanowisko brygadzysty. Kreowanie się przez powoda na osobę zagubioną i niezorientowaną w przepisach prawa stanowi, w ocenie Sądu, obraną przez powoda taktykę procesową. Także choroba powoda nie stanowiła przeszkody we wniesieniu w odpowiednim terminie pozwu. Podkreślić należy, że powód korzysta z porad biura rachunkowego. Ponadto jeszcze przed wniesieniem pozwu i późniejszych pism procesowych powód prowadził wymianę pism z pracodawcą. Stąd trudno zrozumieć, dlaczego w tym przypadku podniesione przez powoda okoliczności nie przeszkadzały mu tych czynnościach, natomiast we wniesieniu pozwu tak.

W ocenie Sądu, podniesione przez powoda okoliczności nie mogły skutkować przywróceniem terminu do wniesienia odwołania.

Powód został bowiem pouczone o terminie i trybie złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i świadectwa pracy. Wskazywanie podstaw do dochodzenia ewentualnych roszczeń, zdecydowanie wybiega zdaniem sądu, poza zakres obowiązku pouczenia pracownika przez pracodawcę o terminie i trybie wniesienia odwołania. Podkreślenia wymaga, że to właśnie w razie wątpliwości co prawidłowości rozwiązania stosunku pracy uzasadnione jest poszukiwanie przez pracownika ochrony na drodze sądowej, oczywiście przy zachowaniu ustawowych terminów

Mając powyższe na uwadze należało stwierdzić, że powód nie przedstawił okoliczności usprawiedliwiających przekroczenie terminu do wniesienia odwołania. Tym samym przyjąć należało, że opóźnienie we wniesieniu odwołania nastąpiło z winy powoda. Powództwo o przywrócenie do pracy i sprostowanie świadectwa pracy jako wniesione po terminie podlegały zatem oddaleniu.

Oddaleniu podlegały także roszczenia powoda o wypłatę wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Zdaniem Sądu, błędne jest stanowisko powoda odnośnie bezterminowego charakteru łączącej strony umowy o pracę. Powód wywodził, że umowa o pracę łącząca strony została przekształcona w umowę o pracę na czas nieokreślony z uwagi na zawarcie kolejnej – trzeciej umowy na czas określony. Art. 25<sup>1</sup> kp został wprowadzony do kodeksu pracy na mocy ustawy z dnia 02.02.1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Zgodnie z treścią tego przepisu zawarcie przez strony trzeciej, kolejnej umowy o pracę na czas określony, skutkowało nawiązaniem stosunku pracy na czas nieokreślony, o ile była zachowana ciągłość zatrudnienia pracownika. Określając maksymalną liczbę dopuszczalnych umów o pracę zawartych na następujące po sobie okresy pomiędzy danym pracownikiem a pracodawcą nie zapobiegał on jednak w praktyce zawieraniu długotrwałych umów o pracę na czas określony lub przedłużaniu tych umów kolejnymi aneksami w drodze porozumienia stron. Za dopuszczalnością zawierania tego typu porozumień opowiedziała się judykatura m.in. w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 17.11.1997 r. (I PKN 370/97, OSNAP 1998/17/506). Stosowanie art. 25<sup>1</sup> kp zostało zawieszona na podstawie art. 6 ustawy z dnia 26.07.2002 r. o zmianie ustawy – kp na czas od 29.11.2002 r. do czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, tj. od dnia 01.05.2004 r. W art. 15 ustawy z dnia 14.11.2003 r. o zmianie ustawy kp oraz o zmianie niektórych innych ustaw ustawodawca rozstrzygnął kwestię stosowania art. 25<sup>1</sup> kp do umów o pracę na czas określony, które zostały nawiązane przed dniem 01.05.2004 r. Zgodnie z dyspozycją tego przepisu przepisy art. 25<sup>1</sup> kp w brzmieniu nadanym tą ustawą stosuje się do umów o pracę zawartych lub zmienionych w sposób określony w tych przepisach od dnia uznania przez RP członkostwa w Unii Europejskiej. Przyjąć zatem należy, że zawarcie umowy o pracę na czas określony przed dniem zawieszenia art. 25<sup>1</sup> kp nie wpływa w żaden sposób na dopuszczalność zawarcia kolejnych umów tego typu od dnia 01.05.2004 r. (vide: Komentarze do art. 25 kp, Jackowiak Urszula, Piankowski Maciej, Stelina Jakub, Uziak Waldemar, Wypych-Żywicka Alina, Zieleniecki Marcin, Komentarz do kp, Fun. Gospodarczy 2004).

Transponując powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że po dniu 01.05.2004 r., tj. po dacie wejścia RP do Unii Europejskiej powód w drodze porozumienia dwukrotnie przedłużył umowę o pracę. Ostatecznie do dnia 30.06.2014 r. Umowa o pracę łącząca strony nie przekształciła się z mocy ustawy z umowy o pracę na czas określony na umowę o pracę na czas nieokreślony, brak było bowiem trzeciej umowy o pracę na czas określony.

Umowa o pracę łącząca strony została zatem rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem i zgodnie z art. 30 § 4 kp (a contrario) nie musiała zawierać uzasadnienia. Stąd roszczenia powoda w postaci wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wywodzące się z błędnego przekonania, że strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony, nie zasługiwały na uwzględnienie.

Należy dodać, że bez znaczenia pozostawał fakt, że strony w aneksach odwoływały się do pierwszej z zawieranych umów o pracę. Strony bowiem łączył jeden stosunek pracy, którego warunki wraz z wpływem czasu ulegały zmianie. Żadna ze stron nie kwestionowała tego faktu w toku zatrudnienia powoda.

Sąd Rejonowy uznał natomiast za uzasadnione roszczenie powoda o wypłatę odprawy dochodzoną na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wysokość tej odprawy, zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 23.12.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jest uzależniona od stażu pracy u danego pracodawcy i w przypadku zatrudnienia powyżej 8 lat odpowiada 3 miesięcznemu wynagrodzeniu. Wprawdzie u strony pozwanej nie doszło do zwolnień grupowych o których mowa w art. 1 ustawy, ale przepisy ustawy (art. 5 ust. 3-7 oraz art. 8) stosuje się odpowiednio 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.

Z uwagi na ponad ośmioletni okres zatrudnienia u strony pozwanej powód nabył prawo do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Odprawa w takiej właśnie wysokości i z tego tytułu powinna zostać powodowi wypłacona. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków B. J., M. P., A. K. czy J. S. wynika, że powód był dobrym pracownikiem, do którego pracodawca nie miał zastrzeżeń. Wprawdzie świadkowie ci z reguły mogą wypowiadać się na temat oceny powoda sprzed kilku lat, kiedy jeszcze pracowali u strony pozwanej, jednak podkreślenia wymaga fakt, że także strona pozwana przedłużyła w 2008 r. umowę o pracę z powodem do roku 2014, co więcej powierzyła mu stanowisko brygadzysty. Takie postępowanie strony pozwanej świadczy raczej o pozytywnej ocenie pracy powoda. Strona pozwana nie wykazała, by istniały jakieś konkretne przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem. Tym samym roszczenie powoda o odprawę należało uznać za uzasadnione (pkt I wyroku).

Odsetki ustawowe zostały zasądzone na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp.

Sąd Rejonowy w oparciu o art. 102 kpc zwolnił powoda od obowiązku zwrotu na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego z uwagi na jego trudną sytuację materialną.

Nadto Sąd zwolnił stronę pozwaną od obowiązku uiszczenia kosztów sądowych w oparciu o art. 101 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. który stanowi, iż zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.