

Sygn. akt X P 708/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2017r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Małgorzata Arbuzińska, Bożena Sawicka -Woźniak

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 27 października 2017r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) spółka z o.o. z siedzibą we W.

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez

pracownika

I. zasądza od strony pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą we W. na rzecz powoda M. S. kwotę 21.000 zł brutto (dwadzieścia jeden tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 września 2016r do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 3600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 1050 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w punkcie I sentencji wyroku nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 7.000 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z 3 listopada 2016 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., powód M. S. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej 21.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 29 września 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. oraz zasądzenia od strony pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł.

W uzasadnieniu swojego żądania, powód podniósł, że był pracownikiem strony pozwanej w okresie od 1 kwietnia 2009 r. do 28 września 2016 r. Z tytułu stosunku pracy przysługiwało mu wynagrodzenie w kwocie 7.000,00 zł brutto, płatne z dołu w piątym dniu następnego miesiąca kalendarzowego po miesiącu, w którym pracownik był zatrudniony.

Ostatniej terminowej wypłaty wynagrodzenia w całości strona pozwana dokonała 5 kwietnia 2016 r. Po tej dacie wynagrodzenie było płatne nieterminowo i jedynie w części. Na dzień wytoczonego powództwa kwota niewypłaconego wynagrodzenia wynosiła 17.712,98 zł. Okoliczności te stały się podstawą do rozwiązania przez niego umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., dlatego żądanie zapłaty odszkodowania równego wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia jest uzasadnione (k. 3-5).

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 grudnia 2016 r. strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, że ratalna wypłata wynagrodzeń za pracę nie wynikała ze złej woli pracodawcy i nie była przez niego zawiniona, gdyż w ten sposób mogło nastąpić wyeliminowanie ryzyka utraty miejsc pracy przez ponad 20 pracowników, które na skutek niezależnych od strony pozwanej okoliczności mogły być zagrożone. Ciężar ratowania miejsc pracy wspólnie przyjęli wraz z pracodawcą pracownicy spółki. Pozwoliło to na odzyskanie stabilności spółki i jej płynności finansowej, pozwalającej na dalszy rozwój.

Natomiast o kwalifikacji nieterminowego lub częściowego wypłacania wynagrodzenia jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych decyduje całokształt okoliczności sprawy.

Strona pozwana zarzuciła, że powód uzyskał wiadomość o przyczynie wskazanej w jego oświadczeniu, tj. wypłacie niepełnego wynagrodzenia za lipiec 2016 r. w dniu 5 sierpnia 2016 r. wobec czego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny mogło nastąpić najpóźniej 5 września 2016 r. zatem zasadność rozwiązania umowy o pracę może być rozpatrywana tylko w przypadku braku wypłaty wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2016 r., o czym powód powziął wiadomość 5 września 2016 r., kiedy to powinna nastąpić wypłata wynagrodzenia.

Strona pozwana zaprzeczyła również jakoby na dzień wytoczenia powództwa zalegała z wypłatą wynagrodzenia na kwotę 17.712,98 zł, gdyż na dzień 3 listopada 2016 r. była to kwota 1.646,07 zł (k. 34-39).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powód M. S., był zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. w okresie od 1 kwietnia 2009 r. do 29 września 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku konsultanta. Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 7.000,00 zł brutto. Wynagrodzenie za pracę było płatne z dołu w piątym dniu następnego miesiąca kalendarzowego po miesiącu, w którym powód był zatrudniony.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek złożonego przez powoda w dniu 29 września 2016 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy powód wskazał wypłatę niepełnego wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2016 r. oraz brak wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2016 r.

Pismem z 12 października 2016 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty odszkodowania określonego w art. 55 § 1¹ k.p. w wysokości 21.000,00 zł.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

Strona pozwana zajmuje się tworzeniem i wdrażaniem systemów informacji przestrzennej. Działa na rynku zamówień publicznych. Swoje oferty kieruje głównie do spółek Skarbu Państwa i administracji rządowej.

Z uwagi na utratę płynności finansowej, w II kwartale 2016 r. strona pozwana zaczęła wypłacać pracownikom wynagrodzenie za pracę nieregularnie, w niepełnych wysokościach. Pierwsze takie opóźnienie miało miejsce w maju 2016 r. i dotyczyło wynagrodzenia za kwiecień 2016 r. W kolejnych miesiącach sytuacja z opóźnieniami w wypłacie wynagrodzeń powtarzała się. Strona pozwana regulowała należności wobec pracowników w ratach, gdy tylko pozyskała jakieś środki.

Opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń wynikały z kilku przyczyn:

- załamania się rynku zamówień publicznych - spadku znacznej części przychodów w branży.
- zmiany perspektywy unijnej, w ramach której kontrahenci strony pozwanej korzystali z dotacji unijnych. Uruchomienie środków z nowej perspektywy unijnej w latach 2014-2020 następowało z opóźnieniem, co powodowało brak pieniędzy na zlecenia.
- realizacji konkretnych projektów dla kluczowych dla strony pozwanej klientów takich jak: (...) S.A., (...), (...).

Przy realizacji projektów, problemy dotyczyły głównie formalnego potwierdzenia zawarcia kontraktu na prace, które z początkiem 2016 r. były już realizowane przez stronę pozwaną na rzecz jednego z klientów. Na poczet zlecenia strona pozwana poniosła już pewne nakłady, które nie mogły być jednak fakturowane. Strona pozwana nie miała wpływu na podpisanie przyrzeczonego kontraktu.

Na sytuację strony pozwanej wpłynęły również opóźnienia w odbiorze innych projektów, co uniemożliwiało fakturowanie konkretnie wykonanych prac. Strona pozwana starała się wykazać dużo dobrej woli, żeby kończyć dane przedsięwzięcie i fakturować ich realizację.

Jednocześnie w 2016 r. działania handlowo-marketingowe nie przynosiły spodziewanych efektów w postaci zawieranych kontraktów.

Zarząd informował pracowników o trudnościach płatniczych związanych z realizowanymi kontraktami, o podejmowanych działaniach, perspektywie na przyszłość. Ponieważ powód uczestniczył w kluczowych dla strony pozwanej projektach, namawiany był do pozostania w firmie pomimo zaistniałych trudności.

Powód podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy gdyż informacje otrzymywane od pracodawcy nie dawały mu gwarancji na ustabilizowanie się sytuacji. Z uwagi na to, że nie bardzo wierzył w możliwości uregulowania zaległości, zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na taki sposób rozwiązania stosunku pracy w pewien sposób wpłynął fakt, że powód miał już podobną sytuację w jednej z firm, w której pracował poprzednio. Wtedy to rozstał się z pracodawcą za porozumieniem stron, a wyegzekwowanie zaległości płacowych okazało się dla niego uciążliwe i długotrwałe.

Wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia u strony pozwanej stanowiło jedyne źródło utrzymania powoda. W tym okresie, był on osobą żyjącą samotnie. Miał natomiast zobowiązania kredytowe, alimentacyjne, związane z najmem mieszkania na łączną kwotę około 3.000,00 zł. Utrzymywał się z oszczędności oraz pomocy rodziny.

We wrześniu 2016 r. zaczął poszukiwać nowej pracy i od 1 października 2016 r. podjął zatrudnienie u innego pracodawcy.

Większość zobowiązań wobec powoda strona pozwana uregulowała miesiąc po rozwiązaniu umowy o pracę.

Dowody:

- Zeznania świadka E. D. złożone na rozprawie 24.05.2017 r.,
- Zeznania świadka L. R. złożone na rozprawie 24.05.2017 r.,

- Zeznania świadka S. B. złożone na rozprawie 27.10.2017 r.,
- Wyjaśnienia powoda M. S. złożone na rozprawie 27.10.2017 r.,
- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej P. J. złożone na rozprawie 27.10.2017 r.,
- Wydruk korespondencji e-mail – karta 41-48, 76.

W okresie maj-wrzesień 2016 r. powód otrzymał na konto wynagrodzenie w następującej wysokości:

- 9 maj – 1.500,00 zł tytułem (...),
- 18 maj – 1.000,00 zł tytułem (...),
- 25 maj – 1.000,00 zł tytułem (...),
- 1 czerwiec – 1.406,07 zł tytułem „Lp nr 4/16”,
- 9 czerwiec – 1.600,00 zł tytułem „Lp 5/16”,
- 19 lipiec – 1.600,00 zł tytułem „lp”,
- 26 czerwiec – 1.706,07 zł tytułem „lp”,
- 12 sierpień – 1.960,00 zł tytułem „bieżąca lp”,
- 31 sierpień – 1.000,00 zł (gotówka) tytułem „wynagrodzenie”,
- 27 wrzesień – 1.500,00 zł tytułem „lp”.

Dowody:

- Wydruk historii operacji bankowych – karta 16-18,
- Potwierdzenia przelewów – karta 50-59.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 7.000,00 zł brutto.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo jako w pełni uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie w całości zarówno co do zasady jak i co do wysokości.

Podstawę prawną żądania powoda o odszkodowanie stanowił art. 55 § 1¹ k.p. uprawniający pracownika, który rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika do żądania odszkodowania, które przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku umów na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy w wysokości za okres 2 tygodni.

Samą dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy reguluje art. 55 § 1¹ k.p., w myśl którego pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pracownik składający oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia jest zobowiązany do zachowania wymogów formalnych przewidzianych

dla tego typu oświadczeń w art. 55 § 2 k.p. to jest sporządzenie go na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Dodatkowo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Wyjaśnić należy, że określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” użyte w art. 55 § 1¹ k.p. należy interpretować jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona „ciężkości” tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy) (vide wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 220/11, opubl. M.P.Pr. 2012/9/482-486, a także wyroki SN: z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX 551138; z 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538; z 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372.).

Jak wynika z treści oświadczenia woli powoda, przyczyną rozwiązania stosunku pracy była wypłata niepełnego wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2016 r. oraz brak wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2016 r.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana zarzuciła, że w przypadku wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2016 r. doszło do przekroczenia miesięcznego terminu, gdyż o częściowej wypłacie wynagrodzenia za ten miesiąc powód miał się dowiedzieć 5 sierpnia 2016 r., a oświadczenie o rozwiązaniu umowy złożył w dniu 29 września 2016 r. W swoim oświadczeniu powód powołał się jednak nie tylko na brak wypłaty niepełnego wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2016 r. ale również brak wypłaty wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2016 r. Niewątpliwie zatem dochował miesięcznego terminu złożenia stosownego oświadczenia woli. Należy zwrócić uwagę, że wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się przynajmniej raz w miesiącu w stałym i ściśle określonym terminie. Zatem naruszenie przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia. Ponadto nie sposób nie zwrócić uwagi, że naruszanie przez stronę pozwaną podstawowego obowiązku wypłaty wynagrodzenia trwało nieprzerwanie od maja 2016 r., aż do rozwiązania stosunku pracy. Zachowanie strony pozwanej miało więc charakter ciągły - polegało na wykorzystywaniu tej samej sposobności, było jednorodzące i mieściło się w zwartym odcinku czasu. W takim przypadku termin miesięczny należy liczyć od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego.

Nie ulega wątpliwości, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia (art. 94 pkt 6 k.p.). Okoliczności tych strona pozwana w żaden sposób nawet nie kwestionowała. Bezspornym było także, że począwszy od maja 2016 r. strona pozwana dokonała wypłaty powodowi wynagrodzenia nieterminowo, w ratach w niewłaściwej wysokości, tym samym naruszyła swój podstawowy obowiązek wypłaty wynagrodzenia w terminie w prawidłowej wysokości. Natomiast brak wypłaty wynagrodzenia, bądź jego wypłata w niepełnej wysokości stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (por. np. wyroki SN z: 04.04.2000 r., I PKN 516/99, LexisNexis nr 346235, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516; z 15.07.2005 r., I PK 276/2004, LexisNexis nr 403456, „Wokanda” 2006, nr 2).

O tym, że wskazane przez powoda przyczyny rozwiązania stosunku pracy można zakwalifikować jako „ciężkie naruszenie” przemawia całokształt okoliczności sprawy.

Po pierwsze, okoliczności w nieterminowości, bądź braku wypłaty wynagrodzenia nie były zdarzeniem jednostkowym. Był to bowiem proces trwający nieprzerwanie w dłuższym okresie czasu począwszy od maja 2016 r., aż do rozwiązania stosunku pracy. Trwał więc permanentnie przez prawie pół roku.

Po drugie wypłacane powodowi częściowo środki pieniężne nie stanowiły jakiejś istotnej części jego wynagrodzenia. Wprawdzie w maju 2016 r. powód otrzymał wynagrodzenie za kwiecień 2016 r. w trzech ratach na łączną sumę ponad 3.500,00 zł netto. Jednak już w dalszych miesiącach były to zdecydowanie niższe sumy i kształtowały się w granicach od 1/2 do 1/4 należnego mu wynagrodzenia netto.

Po trzecie wysokość wynagrodzenia w żaden sposób nie była problematyczna, trudna do ustalenia. Żadna ze stron nie kwestionowała w jakiej wysokości powód powinien otrzymywać wynagrodzenie za poszczególne miesiące. Powód miał określone miesięczne wynagrodzenie zasadnicze na kwotę 7.000,00 zł brutto i w skład jego wynagrodzenia nie wchodziły żadne dodatkowe składniki, co do których można byłoby mieć jakieś wątpliwości, w jakiej wysokości powinny być wypłacone w danym miesiącu.

Po czwarte okoliczności związane z brakiem wypłaty w należytej wysokości i kilkumiesięczne systematyczne obniżanie częściowo wypłacanych wynagrodzeń zagroziło jego prywatnym interesom. Z wyjaśnień powoda wynika, że w tym okresie miał różnego rodzaju zobowiązania na poziomie około 3.000,00 zł. Przez ten okres utrzymywał się z posiadanych oszczędności oraz z pomocy finansowej rodziny. Należy wskazać, że trwało to prawie pół roku. Natomiast doświadczenie życiowe uczy, że brak wypłaty wynagrodzenia w tak długim okresie w przewidzianym terminie oraz wysokości jest dla pracownika niewątpliwie dużą dolegliwością. Do tego dochodziła także permanentna niepewność czy w następnym miesiącu pracodawca będzie w stanie wypłacić wynagrodzenie w jakiegokolwiek wysokości. Pomimo zapewnień strony pozwanej, że wszystko jest na dobrej drodze w uregulowaniu zaległości, w świetle zaistniałych okoliczności mógł żywić uzasadnione obawy, że jego sytuacja jednak nie ulegnie zmianie i będzie się w dalszym ciągu pogarszała. Należy również zwrócić uwagę, że z wyjaśnień powoda wynika, że był on już wcześniej w podobnej sytuacji życiowej pracując u innego pracodawcy.

W zaistniałym stanie faktycznym, w ocenie Sądu, powód w żaden sposób nie nadużył przysługującego mu prawa. Trudno bowiem oczekiwać od niego aby w tych okolicznościach pomimo wcześniejszych licznych zapewnień pracodawcy uregulowaniu zaległości miał nadal „pokornie” akceptować zaistniały stan rzeczy i kontynuować zatrudnienie, ewentualnie rozwiązać stosunek pracy w innym trybie. Nie miał bowiem ani pewności, ani gwarancji co do składanych przez stronę pozwaną obietnic. Jednocześnie jego sytuacja życiowa w ciągu kilku ostatnich miesięcy uległa znacznemu pogorszeniu. Sąd oczywiście miał na uwadze, że opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia nie wynikały w żaden sposób, ze złej woli, czy złośliwości strony pozwanej lecz od czynników od niej niezależnych związanych z chwilową utratą płynności. Fakt ten jednak nie może pozbawiać powoda prawa do przewidzianej w Kodeksie pracy ochrony prawnej.

Z powyższych względów, **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd zasądził na rzecz powoda dochodzone przez niego odszkodowanie w wysokości 21.000,00 zł (3 x 7.000,00 zł). Powód był zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony i był zatrudniony przez okres dłuższy niż 3 miesiące. Obowiązywał więc go trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Wysokość średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 7.000,00 zł nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

O ustawowych odsetkach, Sąd rozstrzygnął przy zastosowaniu art. 359 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Przy czym odsetki od odszkodowania – zgodnie z judykaturą – należne są od dnia dojścia do pozwanego informacji o żądaniu. Z ustaleń faktycznych wynika, że żądanie takie zostało już sformułowane przez powoda w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Dlatego Sąd uwzględnił roszczenie o ustawowe odsetki liczone od dnia 29 września 2016 r.

Stan faktyczny w sprawie był w zasadzie bezsporny, Strony nie kwestionowały faktu wypłacania powodowi od maja 2016 r. wynagrodzenia nieterminowo, ratalnie w niepełnej wysokości. Zeznania świadków, wyjaśnienia stron oraz dowodowy z dokumentów stanowiły tylko spójne uzupełnienie bezspornego stanu faktycznego. Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności uwierzytelnionych kserokopii akt osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Za wiarygodne Sąd uznał również zeznania świadków oraz wyjaśnienia stron, gdyż uzupełniały się wzajemnie.

Orzeczenie o kosztach **w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do

celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy.

Natomiast w myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się między innymi wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawka opłat określone w odrębnych przepisach.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powoda były koszty wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z § 2 pkt. 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), które na dzień wniesienia powództwa wynosiły 3.600,00 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nie uiszczonymi kosztami sądowymi, od których powód była zwolniona z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną. Obejmowały one opłatę sądową od pozwu, która zgodnie z art. 3 ust. 2 pkt 1 i art. 13 ust 1 w/w ustawy, wynosiła 1.050,00 zł (5% z wps ustalonego na 21.000,00 zł).

O rygorze natychmiastowej wykonalności **w pkt IV sentencji wyroku** orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.