

UZASADNIENIE

Powód C. M. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. kwoty 8.000 zł (k. 30). Nadto wniósł o zasądzenie należności za przepracowane 138 godzin i 55 minut w ramach nadgodzin.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanej od 16 sierpnia 2011 r. ostatnio na podstawie bezterminowej umowy o pracę. Zajmował się m.in. diagnostyką i naprawą urządzeń m-ki X.. Pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę w dniu 31 sierpnia 2015 r. wskazując jako przyczynę brak wymaganej staranności oraz dostatecznego zaangażowania w zakres powierzonych obowiązków wynikających z postanowień umowy o pracę, polegający na nierzetelnym wywiązywaniu się ze swoich obowiązków służbowych oraz obniżanie ugruntowanego wizerunku firmy poprzez swoje zachowanie. Zdaniem powoda przyczyna ta była nieuzasadniona, a rzeczywistą przyczynę stanowiła chęć obniżenia kosztów działalności pozwanej i uniknięcie wypłaty odpraw dla zwalnianych pracowników. Wskazał, że w sposób rzetelny wywiązywał się ze swoich obowiązków. Swojemu zaangażowaniu dawał wyraz m.in. poprzez realizację powierzonych zadań z przekroczeniem norm czasu pracy.

Pozew w zakresie żądania zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych został prawomocnie zwrócony (k. 33).

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Swoje stanowisko argumentowała tym, iż przyczyna wypowiedzenia miała charakter rzeczywisty. Powód nierzetelnie wywiązywał się ze swoich obowiązków. Powód najczęściej obsługiwał klientów skierowanych do pozwanej przez spółkę P (...). Prokurent tej spółki informował pozwaną o skargach, jakie otrzymywał od klientów na zachowanie powoda, jego niskie umiejętności. Prosilili oni też, by powoda nie kierowano do nich w ramach obsługi. Pozwana musiała wystosować oficjalne przeprosiny do firmy (...), albowiem powód w rozmowie z pracownicą tej formy podniósł głos, używał wulgaryzmów. Mimo przeprosin klient zażyczył sobie zmiany firmy serwisowej. O wysyłanie w ramach usługi serwisu innego pracownika niż powód wniosła również firma (...) ze S.. Do tego powód zachowywał się niestosownie wobec innych pracowników pozwanej, w tym A. R. (1). Dlatego też pozwana zdecydowała się wypowiedzieć powodowi umowę o pracę. Pozwana zaprzeczyła, by przyczyną wypowiedzenia był wiek powoda. Wskazała, że zatrudnia osoby starsze od niego (k. 52-57).

Na rozprawie w dniu 23 marca 2017 r. powód ostatecznie określił wartość dochodzonego odszkodowania na kwotę 11.340 zł (k. 114).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Od dnia 16 sierpnia 2011 r. strony łączył stosunek pracy, w ramach którego powód świadczył na rzecz pozwanej pracę na stanowisku inżyniera serwisu. Od 31 grudnia 2012 r. podstawą tego stosunku była umowa o pracę na czas nieokreślony.

Dowód:

- umowy k. 10-11, 15-16, 17-19,
- świadectwo pracy k. 20-21,
- zaświadczenie k. 77,
- przesłuchanie C. M. k. 203v.

Pozwana świadczy usługi na rzecz swoich kontrahentów z zakresu obsługi urządzeń firmy (...). W ramach tych usług dokonuje napraw i przeglądów tych urządzeń na podstawie zgłoszonych zleceń.

Powód wykonywał te usługi w obszarze właściwości oddziału w S.. Razem z nim świadczył je jeszcze A. R. (1).

Pozwana nie miała własnych pomieszczeń biurowych w ramach oddziału (...). Informacje o pochodzących z jego obszaru zleceniach przekazywała drogą elektroniczną jego pracownikom, którzy rozdzielali je między siebie. Koordynacją rozdzielania zleceń zajmował się powód. Faktycznie informował on drogą telefoniczną A. R. (1) o zgłoszonych zleceniach i wspólnie ustalali, który z nich zajmie się poszczególnym zgłoszeniem.

Dowód:

- przesłuchanie P. N. k. 143-143v,
- przesłuchanie S. Ł. k. 144,
- zeznania M. P. k. 161v,
- zeznania A. R. (1) k. 203-203v,
- przesłuchanie C. M. k. 203v.

Relacje powoda z A. R. (1) układały się prawidłowo. Klienci pozwanej bardzo często narzekali na jakość usług serwisowych, bez względu na to, czy wykonywał je powód, czy też A. R. (1). Niektórzy z nich woleli, aby obsługiwał ich powód. Inni z kolei preferowali współpracę z A. R. (1).

Dowód:

- zeznania A. R. (1) k. 203-203v,
- przesłuchanie C. M. k. 203v.

Pozwana świadczyła obsługę serwisową m.in. dla M. C. prowadzącego działalność gospodarczą w zakresie usług poligraficznych pod firmą (...). Wykorzystywane przez niego urządzenie poligraficzne z uwagi na stopień zużycia często ulegało awariom. Dlatego powód i A. R. (1) określali tego klienta jako kłopotliwego.

Zleceniami usunięcia tych awarii, z ramienia pozwanej, zajmował się powód. Pracownicy M. C. skarżyli się mu na zachowanie powoda, który podczas wizyt w siedzibie firmy (...) odnosił się do nich w sposób nieuprzejmy.

W dniu 8 października 2014 r. powód w odpowiedzi na zgłoszenie awarii od firmy (...) skontaktował się telefonicznie z M. S. – jedną z pracownic M. C.. Miał do niej pretensję, że zgłosiła tego typu awarię. Użył przy tym wulgaryzmu. Ostatecznie jednak pojawił się w siedzibie firmy (...) i usterkę usunął.

W karcie naprawy nie zawarto żadnych uwag co do sposobu wykonania usługi, ale M. C. powziawszy wiedzę o zachowaniu powoda postanowił zainterweniować w tej sprawie u pozwanej.

W odpowiedzi na to, w dniu 15 października 2014 r. zarząd pozwanej w osobach P. N. i S. Ł. wystosował do M. C. pismo, w którym przeprosił za zachowanie powoda. Dalej wskazał, że jest rozczarowany jego zachowaniem, gdyż wymaga od siebie i pracowników pozwanej wysokiej kultury osobistej w kontaktach z klientami. Żaden przypadek odstępstwa od tej reguły nie jest tolerowany. Adresat został zapewniony, iż wobec powoda niezwłocznie wyciągnięto konsekwencje służbowe.

Nadto pozwana zmieniła serwisanta obsługującego urządzenie wykorzystywane przez M. C. i ich współpraca była nadal kontynuowana.

Dowód:

- oświadczenie z 15.10.14 r. k. 69,

- karta naprawy k. 101,
- zeznania M. S. k. 114-114v,
- zeznania M. C. k. 114v-115,
- przesłuchanie P. N. k. 143-143v,
- przesłuchanie S. Ł. k. 144,
- zeznania M. P. k. 161v,
- zeznania A. R. (1) k. 203-203v,
- przesłuchanie C. M. k. 203v.

Pozwana nie wyciągnęła żadnych konsekwencji wobec powoda, poza tym, że poproszono go o udzielenie wyjaśnień. Jeszcze w październiku 2014 r. pozwana przyznała mu premię w wysokości 450 zł netto oraz premii dodatkowej za wykonanie prac na rzecz firmy (...).

Dowód:

- wydruk wiadomości z 27.10.14 r. k. 159-160.

W grudniu 2014 r., w ramach corocznych spotkań serwisantów pozwanej organizowanych w miejscowości J. pozwana przeprowadziła szkolenie z zakresu komunikowania się z klientami. Przy tej okazji S. Ł. i P. N. zgłosili powodowi pretensje co do jego sposobu potraktowania pracowników firmy (...). Zarzucili powodowi, że szkolenie zorganizowano z uwagi na jego zachowanie i powinien za nie zapłacić. Dodatkowo poinformowali powoda, że przestaje być koordynatorem pracy oddziału (...), a funkcję tą przejmie A. R. (1).

Dowód:

- przesłuchanie S. Ł. k. 144,
- przesłuchanie C. M. k. 203v.

Dnia 31 sierpnia 2015 r. w godzinach porannych powód wykonywał prace w firmie (...). Wówczas skontaktował się z nim telefonicznie pozwanej S. Ł. w celu uzgodnienia czasu i miejsca spotkania. Po zakończeniu tych prac powód spotkał się ze S. Ł. i P. N., którzy wręczyli mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W treści wypowiedzenia, jako jego przyczynę wypowiedzenia wskazano: „brak wymaganej staranności oraz dostatecznego zaangażowania w zakres powierzonych obowiązków wynikających z postanowień zawartej umowy o pracę, polegającym na nierzetelnym wywiązywaniu się ze swoich obowiązków służbowych, a przez swoje zachowanie obniżanie ugruntowanego wizerunku firmy”.

Powodowi nie wytłumaczono, które zdarzenia konkretnie legły u podstaw decyzji pozwanej.

Dowód:

- pismo z 31.08.15 r. k. 23,
- potwierdzenie nadania k. 70,
- przesłuchanie C. M. k. 203v.

Pomiędzy spotkaniem powoda z członkami zarządu pozwanej w grudniu 2014 r. i spotkaniem w dniu 31 sierpnia 2015 r., zarząd pozwanej nie kierował wobec niego żadnych uwag odnośnie sposobu wykonywania pracy. Powód zwyczajnie wykonywał w tym czasie swoje obowiązki pracownicze.

Dowód:

- przesłuchanie C. M. k. 203v.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych przez strony, zeznania świadków, przesłuchanie powoda i P. N. oraz S. Ł..

Walor dowodowy dokumentów nie był kwestionowany przez strony. Również Sąd nie dopatrył się okoliczności podważających ich wartość dowodową. Osobowe źródła dowodowe zostaną omówione w dalszej części uzasadnienia.

Podstawy prawnej żądania powoda należało upatrywać w art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z jego treścią, 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.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Zgodnie ze wskazanym przepisem sąd orzeka o odszkodowaniu lub bezskuteczności wypowiedzenia/przywróceniu do pracy w przypadku ustalenia, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia.

Wymóg skonkretyzowania przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia obejmuje precyzyjne wskazanie co jest przyczyną ustania zatrudnienia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy oświadczenie w okolicznościach danej sprawy było uzasadnione. Konkretność przyczyny jest zachowana, gdy pracodawca odpowiednio ją uszczegółowi, bądź wskaże kategorię zdarzeń, o ile z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy decyzji pracodawcy są pracownikowi znane, na przykład, z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r., sygn. II PK 82/08).

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, i przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W orzecznictwie sądowym przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że ta była mu znana (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10).

Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pozwana wskazała: „brak wymaganej staranności oraz dostatecznego zaangażowania w zakres powierzonych obowiązków wynikających z postanowień zawartej umowy o pracę, polegającym na nierzetelnym wywiązywaniu się ze swoich obowiązków służbowych, a przez swoje zachowanie obniżanie ugruntowanego wizerunku firmy”.

Sformułowanie to ma bardzo ogólny charakter. Jego literalna wykładnia nie pozwala wskazać, do jakich konkretnie zachowań powoda się odnosi i w czym miał się przejawiać brak wymaganej staranności, dostatecznego zaangażowania powoda, nierzetelnego wywiązywania się z obowiązków.

Nie można pominąć również tego, że tak sformułowana przyczyna sprowadza się do stwierdzenia, że powód nie angażował się w pracę poprzez nierzetelne wywiązywanie się ze swoich obowiązków. Był niestaranny, bo był nierzetelny. W definiowaniu taki błąd określany jest błędnym kołem (*idem per idem*). Oczywiście wydaje się, że brak staranności to nic innego, jak brak rzetelności.

Pozwana podjęła próbę konkretyzacji przyczyn w odpowiedzi na pozew. Wskazała w niej, że powód najczęściej obsługiwał klientów skierowanych do pozwanej przez spółkę P (...). Prokurent tej spółki informował pozwaną o skargach, jakie otrzymywał od klientów na zachowanie powoda, jego niskie umiejętności. Prosił oni też, by powoda nie kierowano do nich w ramach obsługi. Pozwana musiała wystosować oficjalne przeprosiny do firmy (...), albowiem powód w rozmowie z pracownicą tej formy podniósł głos, używał wulgaryzmów. Mimo przeprosin klient zażyczył sobie zmiany firmy serwisowej. O wysyłanie w ramach usługi serwisu innego pracownika niż powód wniosła również firma (...) ze S.. Do tego powód zachowywał się niestosownie wobec innych pracowników pozwanej, w tym A. R. (1).

M. P. – prokurent spółki P (...), w swoich zeznaniach przyznał, że wobec powoda powtarzały się uwagi klientów co do jego umiejętności informatycznych. Żadnych szczegółów jednak nie potrafił przytoczyć. Nadmieniał, że przypadku usterek mechanicznych zastrzeżeń do powoda nie było. Nadto zeznał, iż zdarzały się sytuacje, gdy klienci prosili o zmianę serwisanta. Nie wskazał przy tym na osobę powoda. Miał wiedzę odnośnie incydentu związanego z obsługiwaniem przez powoda usterki zgłoszonej przez firmę (...). Jego zdaniem powód nie radził sobie ze stresem. Jako przykład podał sytuację, gdy powód oddalił się z miejsca wykonywania prac bez ich zakończenia. Nie podał jednak żadnych szczegółów tego zdarzenia, w tym daty, miejsca i okoliczności. Świadek widział się z powodem kilkanaście razy w ciągu kilku lat i ocenił, że ich współpraca przebiegała raz lepiej, a raz gorzej – w zależności od sytuacji.

Zdaniem Sądu zeznania świadka w żaden sposób nie wyjaśniły, dlaczego pozwana w sierpniu 2015 r. zdecydowała się wypowiedzieć powodowi umowę o pracę. Są one zbyt ogólne i nie wynika z nich, by powód w okresie poprzedzającym wypowiedzenie w sposób notoryczny nie angażował się w swoją pracę.

Co do sposobu obsługi przez powoda firmy (...), Sąd uznał za udowodnione to, że powód w dniu 8 października 2014 r. zachował się niestosownie wobec M. S. i przez to naruszył wyrażony w art. 100 § 1 k.p. obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy. W związku z tym zdarzeniem pozwana mogłaby wypowiedzieć powodowi umowę o pracę, ale zdaniem Sądu nie uczyniła tego.

W piśmie z 15 października 2014 r. zarząd pozwanej zadeklarował M. C., że wobec powoda niezwłocznie wyciągnięto konsekwencje służbowe. Tymczasem żadne konsekwencje powoda nie spotkały. Wyłącznie przestał obsługiwać firmę (...). Trudno to jednak uznać za jakąkolwiek konsekwencję służbową, gdyż nie wiązało się z negatywnym efektem dla powoda. Wręcz przeciwnie, skoro (...) miał miano klienta kłopotliwego – jak stwierdził świadek A. R. (1), to uwolnienie powoda od jego obsługi nie powinno być postrzegane w kategoriach sankcji.

Niezależnie od powyższego, w dniu 27 października 2014 r. powoda poinformowano, że została mu przyznana premia w wysokości 450 zł netto, a trzy dni później powiększono ją o dodatkowe 100 zł netto za wykonanie deinstalacji i instalacji w firmie (...).

Postępowanie takie zasadniczo nie powinno wymagać komentarza. Incydent w firmie (...) nie miał większego znaczenia dla pozwanej, skoro powoda nie tylko nie ukarano, ale przyznano mu premię.

Pozwana zareagowała dopiero po upływie dwóch miesięcy i do tego przy okazji organizowanego corocznie spotkania serwisantów pozwanej z terenu całego kraju. Powoda pozbawiono wówczas koordynowania pracą zespołu, jaki tworzył z A. R. (2).

Wprawdzie ustawodawca nie określił ram czasowych, w których musi zmieścić się strona wypowiadająca umowę o pracę, aby zachować aktualność przyczyny wypowiedzenia. Przyjmuje się jednak, że między wystąpieniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie definitywne umowy o pracę a dokonaniem z tej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powinien istnieć rozsądny adekwatny związek czasowo-przyczynowy. Nadmiernie długi okres od wystąpienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku do powołania jej jako uzasadnienia czynności rozwiązującej stosunek pracy może sprawiać, że przyczyna ta jest już nieaktualna lub nieuzasadniona (por. wyrok SN z 9 maja 2013 r., sygn. II PK 245/12).

Powód po spotkaniu z J. w grudniu 2014 r. przez następne osiem miesięcy dalej wykonywał swoje obowiązki. Nie dochodziło do żadnych kolejnych incydentów z jego udziałem. Nie kierowano na niego skarg. Nie był karany porządkowo, ani w inny sposób. Dlatego należy uznać, że sprawa niestosownego zachowania w ramach (...) firmy (...) została zamknięta jeszcze w grudniu 2014 r. I to najpóźniej wtedy pozwana mogła wypowiedzieć powodowi umowę o pracę z uwagi na zdarzenie z 8 października 2014 r. Zwleknięcie z tym przez blisko rok dezaktualizowało to zdarzenie jako przyczynę wypowiedzenia.

Wedle treści odpowiedzi na pozew o wysyłanie w ramach usługi serwisu innego pracownika niż powód wniosła firma (...) ze S.. Miało to potwierdzić świadek M. P., ale nic na ten temat nie wspomniał. Nie napomknął na ten temat również P. N.. Z kolei S. Ł. zeznał wyłącznie, że właściciel firmy (...) po kilku wizytach powoda nie był zadowolony z jego pracy. Twierdził, że powód sobie nie radzi i poprosił o zmianę serwisanta.

W świetle tego nie sposób stwierdzić kiedy ta sytuacja miała mieć miejsce i czy można ją uznać za przejaw niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda. Materiał dowodowy w tej mierze jest niewystarczający.

Ostatni z zarzutów wyartykułowanych w odpowiedzi na pozew sprowadza się do tego, że powód zachowywał się niestosownie wobec innych pracowników pozwanej, w tym A. R. (1).

Zaprzeczeniem tego jest nie tylko relacja powoda, ale przede wszystkim A. R. (1), który zeznał, że obaj współpracowali ze sobą przez okres dwóch lat. Ich relacje układały się bez problemów pomijając początkowy okres zazębiania się współpracy. Stoi to w sprzeczności z relacją P. N., wedle którego A. R. (1) wielokrotnie skarżył się na współpracę z powodem. Obaj nie mogli dojść do porozumienia. Powód był chamski i zarzucał A. R. (1) niewłaściwe wykonanie zadań i to w obecności klienta. Według S. Ł. A. R. (1) skarżył się, że powód nie pojawił się u klienta na umówione spotkanie.

Skoro S. Ł. i P. N. z racji pełnionych funkcji byli zainteresowani rozstrzygnięciem sporu na rzecz pozwanej, to zdaniem Sądu w omawianej kwestii wiarę należało dać świadkowi A. R. (1). Nie miał on bowiem żadnego interesu w tym, by rozstrzygnięcia sporu nastąpiło na rzecz którejkolwiek strony.

Powód zaprzeczył temu, by ktokolwiek ze strony pozwanej wyjaśniał i uszczegóławiał mu rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia. Relacja P. N. ogranicza się do stwierdzenia, że przy wręczaniu wypowiedzenia wyjaśnił powodowi, iż klienci skarżą się na jego zachowanie. Jest niemily, nieuprzejmy i chamski wobec klientów. Drugi członek zarządu pozwanej kwestię tą przemilczał.

Sąd przyjął zatem, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawarta w oświadczeniu pozwanej nie dość, że została sformułowana w sposób niekonkretny, to pozwana nie zadbała o to, by uszczegółwić ją najpóźniej w momencie dokonania wypowiedzenia.

Czyniło to czynność wypowiedzenia nieuzasadnioną, a przez to wadliwą, bo naruszającą art. 30 § 4 k.p. i jednocześnie nakazywało udzielić ochrony prawnej roszczeniu odszkodowawczemu powoda.

Sąd dał temu wyraz w pkt I wyroku zasądzając na rzecz powoda od pozwanej kwotę 11.340 zł tytułem odszkodowania określonego w art. 45 § 1 k.p. Jego wysokość określono zgodnie z treścią art. 47¹ k.p. wedle wyliczeń poczynionych przez pozwaną, których powód nie kwestionował.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty opłaty od pozwu. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt II wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi. Wysokość opłaty stanowiła 5% liczone od wartości uwzględnionego żądania (11.340 zł x 5%).

Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego 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, nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.780, która stanowiła jednomiesięczne wynagrodzenie powoda. Wyrazem tego jest rozstrzygnięcie zawarte w punkcie III sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)