

UZASADNIENIE

Powód K. B. wniósł o wydanie orzeczenia przywracającego go do pracy w (...) S.A. w upadłości układowej na dotychczasowych warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że od 26 lipca 2010 r. pracuje u strony pozwanej na stanowisku spawacz-mechanik, z tym że od 1 kwietnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 31 sierpnia 2012 r. jest niezdolny do pracy z powodu choroby. W dniu 23 listopada 2011 r. otrzymał od strony pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy ze względu na odmowę podjęcia pracy w dniu 31 października 2012 r. i porzucenie pracy oraz niezgłoszenie się na badanie lekarskie. Powód podniósł, iż zarzut porzucenia przez niego pracy jest absurdalny, gdyż porzucenie pracy musi łączyć się ze świadomością zerwania więzi z pracodawcą i nieświadzeniem pracy z przyczyn zawinionych przez pracownika. Tymczasem powód w dniu 31 października 2012 r. był niezdolny do pracy i tą okoliczność potwierdził lekarz. Strona pozwana w nieuczciwy sposób wykorzystwała omyłkę lekarza wystawiającego zwolnienie lekarskie od dnia 1 listopada 2012 r., a ze strony pracownika nie nastąpiło żadne naruszenie obowiązku pracowniczego, ani rażące ani też lekkie.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż powód nie przystąpił do pracy w dniu 31 października 2012 r. i nie odebrał skierowania na badanie lekarskie wymagane po 30-dniowej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. W tym dniu powód przedstawił zwolnienie lekarskie, jednak obejmowało okres od 1 listopada 2012 r., a zatem nie usprawiedliwił on swojej nieobecności w dniu 31 października 2012 r. Pełnomocnik strony pozwanej podniósł również, że późniejsze dostarczenie zwolnienia lekarskiego z przerobioną datą początkową (z 1 listopada 2012 r. na 31 października 2012 r.) nie wywołuje skutków prawnych, a wręcz nosi znamiona czynu zabronionego. W związku z tym niepodjęcie pracy przez powoda w dniu 31 października 2012 r. oraz nieusprawiedliwienie jego nieobecności spowodowało reakcję strony pozwanej w postaci rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W piśmie procesowym z dnia 28 marca 2013 r. pełnomocnik powoda wniósł ponadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 10 093,74 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty za czas pozostawania bez pracy oraz w razie uznania przez sąd niemożliwości lub niecelowości orzeczenia przywrócenia do pracy, zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 5 046,72 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami, a także o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu pełnomocnik powoda podniosła, że nieobecność powoda w pracy w dniu 31 października 2012 r. nie była nieobecnością nieusprawiedliwioną, i nie równoznaczną z porzuceniem pracy. Gdyby nawet przyjąć, że była to nieobecność nieusprawiedliwiona, to działaniu powoda nie można by przypisać winy umyślnej ani rażącego niedbalstwa, a tylko takie może stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę z winy pracownika.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. B. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. od dnia 26 lipca 2010 r., przy czym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 kwietnia 2011 r.

Dowód:

- umowy o pracę na czas określony z dnia 23 lipca 2010 r. i 1 października 2010 r. w aktach osobowych powoda
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 kwietnia 2011 r. w aktach osobowych powoda

Powód był zatrudniony na stanowisku spawacz- mechanik. Do jego obowiązków należało: przeglądy, konserwacja i usuwanie drobnych usterek maszyn i urządzeń, uzupełnianie i wymiana olejów smarowych i przekładniowych w podzespołach maszyn i urządzeń, regenerowanie części do maszyn i urządzeń ulegających szybkiemu zużyciu, przestrzeganie ustalonego porządku i dyscypliny pracy oraz tajemnicy służbowej i gospodarczej, a także wykonywanie innych zadań na polecenie przełożonego.

Dowód:

- karta stanowiska pracy w aktach osobowych powoda

W dniu 31 sierpnia 2012 roku powodowi zostały wręczone do wyboru dwa oświadczenia: o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz porozumienie zmieniające warunki płacy i pracy. Pracownica działu kadr K. Z. oraz P. M. wyjaśnili powodowi przyczyny sporządzenia takich oświadczeń. Po zapoznaniu się z ich treścią powód odmówił ich podpisania i poprosił o krótki czas na podjęcie decyzji dotyczącej wyboru pomiędzy zaproponowanymi przez pracodawcę rozwiązaniami.

Dowód:

- notatka urzędowa z dnia 12listopada 2012 r. w aktach osobowych powoda

Od dnia 31 sierpnia 2012 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu uszkodzenia nerwu łokciowego i problemów z barkiem. W dniu 30 października 2012 r. w związku z kończącym się zwolnieniem lekarskim kierownik powoda- P. L. zwrócił się do niego telefonicznie, aby zgłosił się następnego dnia do zakładu pracy i odebrał przygotowane dla niego skierowanie do lekarza medycyny pracy. Powód odpowiedział, że przyjdzie nazajutrz oraz, że ma w tym dniu wizytę u lekarza i jeżeli lekarz uzna, że jest zdolny do pracy, to wróci do pracy, a jeżeli nie, to będzie w dalszym ciągu przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Dowód:

- zeznania świadka P. L. k. 83-83v,
- przesłuchanie powoda k. 135v-136.

W dniu 31 października 2012 r. powód zgłosił się do lekarza E. J., która stwierdziła, że jest on w dalszym ciągu niezdolny do pracy i wystawiła mu kolejne zwolnienie lekarskie. Zwolnienie to obejmowało okres od 1 listopada 2012 r. do 20 listopada 2012 r. Ani powód, ani lekarz nie zauważyli, że zwolnienie nie obejmuje dnia wizyty powoda w przychodni, tj. 31 października 2012 r.

Dowód:

- zwolnienie lekarskie z dnia 31 października 2012 r. k. 53,
- zeznania świadka E. J. k. 95-95v,
- kserokopia zestawienia zwolnień lekarskich składanych przez pracowników strony pozwanej k. 131-134,
- przesłuchanie powoda k. 135v-136.

Następnie powód udał się do zakładu pracy, gdzie rozmawiał z dyrektorem A. K. w obecności swojego kierownika P. L.. Dyrektor chciał dowiedzieć się, czy powód zamierza wrócić do pracy, ale powód oświadczył, że w dalszym ciągu przebywa na zwolnieniu lekarskim. W związku z tym dyrektor zakończył rozmowę i nie zobowiązywał powoda do odebrania skierowania do lekarza medycyny pracy. Wówczas powód na polecenie kierownika udał się do domu. Żaden z przełożonych powoda nie oczekiwał, że przystąpi on do pracy, skoro jest niezdolny do pracy i przebywa na zwolnieniu lekarskim. Pod koniec tego dnia pracy w zakładzie strony pozwanej stwierdzono, że zwolnienie lekarskie, które

powód przedłożył, nie obejmuje dnia 31 października 2012 r. Powód nie został o tym poinformowany przez swoich przełożonych. Dyrektor A. K. sporządził notatkę dotyczącą spotkania z powodem oraz przedłożonego zwolnienia lekarskiego i wysłał ją do kadr w W..

Dowód:

- zeznania świadka A. K. k. 82-83,
- zeznania świadka P. L. k. 83-83v,
- przesłuchanie powoda k. 135v-136.

W dniu 6 listopada 2012 r., będąc w dziale kadr swojego zakładu pracy, powód dowiedział się, że w wystawionym przez lekarza zwolnieniu jest błąd, gdyż obejmuje ono okres od 1 listopada 2012 r. a nie jak sądził od 31 października 2012 r. tj. od dnia wizyty u lekarza. Poprosił on wówczas pracownika działu kadr o wydanie zwolnienia, a następnie udał się do lekarki, która wystawiła zwolnienie, z prośbą o jego poprawienie.

Dowód:

- kserokopia notatki K. Z. z dnia 23 listopada 2012 r. k. 34,
- przesłuchanie powoda k. 135v-136.

Lekarz E. J. stwierdziła, że faktycznie doszło do omyłki przy wypisywaniu zwolnienia lekarskiego dla powoda, dlatego też zwróciła się telefonicznie do ZUS w celu ustalenia procedury właściwej dla korekty zwolnienia lekarskiego. Po uzyskaniu tych informacji, zwolnienie lekarskie powoda zostało poprawione w ten sposób, że pielęgniarka poprawiła datę 1 listopada na 31 października. Lekarka poprawkę opatrzyła swoją pieczęcią oraz podpisem, jak również poprawiła kartotekę w przychodni i przesłała do ZUS-u stosowne zaświadczenie. Poprawione zwolnienie lekarskie powód dostarczył swojemu pracodawcy, odnosząc je do działu kadr.

Dowód:

- zeznania świadka E. J. k. 95,
- kserokopia zaświadczenia lekarskiego z dnia 28 listopada 2012 r. k.6,
- przesłuchanie powoda k. 136.

Strona pozwana uznała dostarczone zwolnienie lekarskie za dokument przerobiony i złożyła zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Dzierżoniowie o możliwości popełnienia przestępstwa.

Dowód:

- kserokopia zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa z dnia 11 grudnia 2012 r. k. 35,
- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej k. 136v.

W dniu 23 listopada 2012 r. doręczono powodowi za pośrednictwem poczty oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 20 listopada 2012 r. W oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano, iż powodem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy było porzucenie pracy tj. nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniu 31 października 2012 r. Podano, iż zgodnie z § 2 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy pracownik jest zobowiązany powiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności najpóźniej w drugim dniu nieobecności w pracy. Mimo kontaktów pracodawcy z pracownikiem w tym okresie, nieobecność pracownika w dniu 31 października 2012 r. nie została

usprawiedliwiona, przedłożone bowiem zwolnienie lekarskie obejmowało okres od dnia 1 listopada 2012 r. W dniu 31 października 2012 r. pracownik nie odebrał skierowania do lekarza medycyny pracy, a ponadto odmówił przystąpienia do wykonania pracy i bez zgody przełożonych oddalił się z miejsca wykonywania obowiązków pracowniczych. Nie przystąpienie do wykonywania pracy oraz odmowa stawienia się na badania lekarskie stanowią rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Powoda pouczono o terminie i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Dowód:

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 20 listopada 2012 r. wraz z potwierdzeniem odbioru w aktach osobowych powoda,

- przesłuchanie powoda k. 135v.

- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej k. 136v-137.

Powód złożył na piśmie wyjaśnienia dotyczące sytuacji będącej przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że zarzut porzucenia przez niego pracy jest bezpodstawny. Nie było z jego strony żadnej odmowy podjęcia pracy ani też odmowy odebrania skierowania na badanie lekarskie, ponieważ nie otrzymał w ogóle takiej dyspozycji. Oddalenie się z miejsca pracy odbyło się na prośbę przełożonego powoda- P. L..

Dowód:

- kserokopia pisma powoda z dnia 26 listopada 2012 r. k.4.

Pismo to nie spowodowało żadnej reakcji ze strony pracodawcy. W dniu 1 grudnia 2012 r. powód wziął udział w imprezie zakładowej organizowanej z okazji „Barbórki”. Podczas tej imprezy powód zapytał kierownika P. L., dlaczego skłamał w jego sprawie, a ten odpowiedział, że został do tego zmuszony, bo inaczej zostałby zwolniony z pracy.

Dowód:

- zeznania świadka P. G. k. 84,

- przesłuchanie powoda k. 136.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy u strony pozwanej wynosi 4105,92 zł brutto.

Dowód:

- kserokopia zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z dnia 21 grudnia 2012 r. k. 41.

Na uroczystości barbórkowej w dniu 04 grudnia 2013 roku prezes strony pozwanej M. R. podjął rozmowę z powodem w przedmiocie toczącego się postępowania. Powód, oświadczył wówczas, iż interesuje go tylko przywrócenie do pracy i żałuje czasu, który poświęcił na tą rozmowę.

Dowód:

- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej -k.136-137

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Przede wszystkim wyraźnego podkreślenia wymaga, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest to nadzwyczajny sposób rozwiązywania stosunku pracy i powinien być on stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dopuszcza możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym nie zawiera on katalogu określającego, ani podstawowych obowiązków pracowniczych, ani też określenia, co należy rozumieć przez ich ciężkie naruszenie. Należy się zgodzić, że nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych można zakwalifikować jako ciężkie. Z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych mamy do czynienia wówczas, gdy jest to świadome naruszenie podstawowych obowiązków, w sposób przez pracownika zawiniony, które stwarza zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy czym przy ocenie stopnia ciężkości tego naruszenia należy odwołać się do umyślności zachowania lub rażącego niedbalstwa połączonego z zagrożeniem interesów pracodawcy.

Zgodnie z przyjętą praktyką i orzecznictwem: „W razie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, ocena zasadności decyzji pracodawcy odbywa się w granicach podanej przyczyny lub przyczyn (art. 30 § 4 k.p.), natomiast okoliczności dotyczące przeszłości pracownika mogą mieć wpływ na rozstrzygnięcie sądu pracy o słuszności roszczenia wybranego przez pracownika (przywrócenie do pracy czy odszkodowanie – art. 45 § 2 i art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 k.p.).” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.02.2002 r. I PKN 833/00).

Wedle podstawowych wymogów formalnych wymienionych w art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinno: 1) mieć formę pisemną, 2) wskazać przyczynę wypowiedzenia, 3) zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny rozwiązania umowy w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny.

W piśmie z dnia 20 listopada 2012 r. pracodawca wskazał na konkretne zachowania, których jego zdaniem dopuścił się powód, i które miałyby uzasadniać zastosowanie nadzwyczajnego trybu rozwiązania z nim umowy o pracę, a dokładna ich analiza przeprowadzona w oparciu o wszystkie dowody zgromadzone w sprawie, doprowadziła do przyjęcia przez Sąd, iż powód nie naruszył żadnego z podstawowych obowiązków pracowniczych.

Obowiązek powiadomienia pracodawcy o nieobecności w pracy został uregulowany w przepisach Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Zgodnie z § 2 ust. 1 i 2 cytowanego rozporządzenia pracownik jest zobowiązany powiadomić pracodawcę niezwłocznie o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy regulaminu pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Nie wywiązanie się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2004 r. I PK 639/03, LEX nr 610472).

Sąd ustalił w sposób nie budzący wątpliwości, że nieprawdziwe jest twierdzenie, jakoby powód K. B. porzucił pracę, nie usprawiedliwiając swojej nieobecności w dniu 31 października 2012 r. Powód bowiem w tym dniu stawił się u pracodawcy i przekazał osobiście swoim przełożonym tj. dyrektorowi A. K. i kierownikowi P. L. informację, że jest niezdolny do pracy i posiada na tą okoliczność zwolnienie lekarskie. Nie doszło więc w ogóle do zaniedbania przez powoda obowiązku powiadomienia pracodawcy, a więc tym bardziej nie można działaniu powoda przypisać winy

umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Okoliczność, iż zwolnienie lekarskie było wystawione od dnia 1 listopada 2012 r. ma w tym momencie drugorzędne znaczenie, bowiem była to jedynie omyłka, która została poprawiona przez lekarza wystawiającego zwolnienie na dzień 31 października 2012 r. i tak poprawione zwolnienie dotarło również do pracodawcy. Zeznania świadka E. J. wykazały, że niezdolność do pracy spowodowana chorobą powoda istniała również w dniu 31 października 2012 r.

Nieprawdziwe jest także twierdzenie, że w dniu 31 października 2012 r. powód nie odebrał skierowania na badanie do lekarza medycyny pracy. Wprawdzie zgodnie z przepisem art. 229 § 2 k.p. pracownik ma obowiązek poddania się kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni spowodowanej chorobą, to jednak w tym przypadku nie można było oczekiwać realizacji tego obowiązku, gdyż niezdolność powoda do pracy jeszcze nie ustała, o czym pracodawca został poinformowany. Zgromadzone w sprawie dowody, a w szczególności zeznania świadka A. K., wykazały, że powód w ogóle nie został zobowiązany do odebrania skierowania na badanie do lekarza medycyny pracy, wobec czego zarzucenie mu odmowy wykonania tego obowiązku jest bezzasadne.

Nie jest prawdą również to, iż powód odmówił przystąpienia do wykonywania pracy. W dniu 31 października 2012 r. zgłaszając się u swojego pracodawcy powód miał świadomość, że jest niezdolny do pracy wskutek choroby, a zatem nie mógł i nie powinien przystąpić do pracy. Żaden z przełożonych nie zobowiązywał go do tego. Jak podkreśla się w literaturze niezdolność do pracy nie tylko uzasadnia odmowę dopuszczenia pracownika do pracy, ale zobowiązuje pracodawcę do takiego zachowania. Obowiązek ten jest bezwzględny i nie może go uchylić żadna okoliczność, w tym także zgoda pracownika na przystąpienie do pracy (tak m.in. B. Wagner, Choroba pracownika, Komentarz praktyczny ABC nr 68806).

Odnosząc się do ostatniego z postawionych powodowi zarzutów, mających dowodzić ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych, wskazać należy, że powód nie oddalił się samowolnie z miejsca pracy. W dniu 31 października 2013 r. otrzymał on takie polecenie od swojego przełożonego P. L. i się do niego zastosował.

Reasumując powyższe, zdaniem Sądu, powód w dniu 31 października 2012 r. nie naruszył żadnego ze swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, a zawarte w piśmie z dnia 20 listopada 2012 r. przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nie polegają na prawdzie. Dlatego też brak było podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd uznał jednak, że żądanie przywrócenia powoda do pracy jest nieuzasadnione, albowiem już wcześniej strona pozwana nosiła się z zamiarem rozwiązania z powodem umowy o pracę, albo co najmniej zmiany warunków pracy i płacy. Świadczy o tym znajdująca się w aktach osobowych powoda notatka urzędowa z dnia 12 listopada 2012 roku, z której wynika, że w dniu 31 sierpnia 2012 roku powodowi zostały wręczone do wyboru dwa oświadczenia: o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz porozumienie zmieniające warunki płacy i pracy. Pracownica działu kadr K. Z. oraz P. M. wyjaśnili powodowi przyczyny sporządzenia takich oświadczeń. Po zapoznaniu się z ich treścią powód odmówił ich podpisania i poprosił o krótki czas na podjęcie decyzji dotyczącej wyboru pomiędzy zaproponowanymi przez pracodawcę rozwiązaniami. Od tego też dnia powód aż do chwili rozwiązania z nim umowy o pracę przebywał na zwolnieniu lekarskim. Nadto, słuchany w charakterze przedstawiciela strony pozwanej prezes jej zarządu wskazał, że powód ze względu na fakt długotrwałego przebywania na zwolnieniach lekarskich oraz swoją arogancję, którą między innymi zaprezentował w rozmowie z tymże prezesem na spotkaniu barbórkowym w grudniu 2013 r., nie jest dla strony pozwanej wartościowym pracownikiem.

Dlatego też, na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. z art. 36 §1 pkt 2 k.p. Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie odpowiadające jednomiesięcznemu wynagrodzeniu. Wysokość odszkodowania Sąd określił w oparciu o złożone przez stronę pozwaną zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda i zasądził na jego rzecz kwotę 4.105,92 zł brutto.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 z późn. zm.) stronę pozwaną obciążono kosztami opłaty sądowej w kwocie 206 zł, od której

powód jako pracownik był zwolniony, a nadto zasądzono od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 461), co skutkowało orzeczeniem jak w punkcie II sentencji wyroku.

Rygor natychmiastowej nadano wyrokowi w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie przepisu art. 477² §1 k.p.c.