

Sygn. akt *XP 146/13*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Zofia Nowak, Urszula Kulesza

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 10 czerwca 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa *M. W.*

przeciwko (...) *Spółdzielni (...) z siedzibą we W.*

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółdzielni (...) z siedzibą we W. na rzecz powódki M. W. kwotę 11.526,09 zł (słownie: jednaście tysięcy pięćset dwadzieścia sześć złotych dziewięć groszy), z ustawowymi odsetkami od 10 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty - tytułem odszkodowania;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej (...) Spółdzielni (...) z siedzibą we W. na rzecz powódki M. W. kwotę 77 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.485 zł;

V. nakazuje stronie pozwanej (...) Spółdzielni (...) z siedzibą we W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 577 zł (słownie: pięćset siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była z mocy ustawy zwolniona.

Sygn. akt *XP 146/13*

UZASADNIENIE

Pozwem z 1 lutego 2013 r. (k.2) powódka *M. W.* wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej (...) Spółdzielni Handlowo- (...) z siedzibą we W. kwoty 11.699,67 zł z ustawowymi odsetkami od 26 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu. Wyjaśniła, że była zatrudniona u strony pozwanej od 1 września 1998 r. na stanowisku kierownika działu księgowości, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W dniu 25 stycznia 2013 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, które jako jedyną przyczynę wypowiedzenia wskazywało uzyskanie przez powódkę uprawnień emerytalnych. Powódka zarzuciła, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, w związku z czym przy

wypowiadaniu jej stosunku pracy doszło do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Wskazała, że domaga się od strony pozwanej odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew (k.20-23) strona pozwana (...) Spółdzielnia Handlowo- (...) z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Strona pozwana podniosła, że w związku z sytuacją ekonomiczną i faktyczną w zakładzie pracy wypowiedzenie powódce umowy było nieodzowne. Zanim rozwiązano z powódką stosunek pracy, przeprowadzono z nią wielokrotnie rozmowy celem wytłumaczenia jej zasadności zakończenia współpracy oraz rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Zgodnie z polityką zatrudnienia obowiązującą u strony pozwanej osoby, które nabyły uprawnienia emerytalne, miały odchodzić na emeryturę, zwalniając tym samym miejsca pracy dla młodszej kadry. Powódka miała wiedzę o tym, że w dziale, w którym pracowała zanim osiągnęła wiek emerytalny, zatrudniono nową osobę, która przed odejściem powódki miała przyuczać się, aby po odejściu powódki na emeryturę objąć jej stanowisko. Zdaniem strony pozwanej podana przez nią przyczyna wypowiedzenia jest dopuszczalna. Przy rozważaniu zasadności wypowiedzenia umowy o pracę należało brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także zasługujący na ochronę interes pracodawcy. O zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decydować powinna ocena społeczna całokształtu okoliczności motywujących to działanie pracodawcy. Strona pozwana podniosła, że pracodawca nie jest ograniczony nakazem zatrudniania osoby, która nabywa prawo do emerytury, zaś spełnienie przez pracowników warunków nabycia prawa do emerytury jest społecznie usprawiedliwioną przesłanką jego wyboru do zwolnienia z pracy w ramach racjonalizacji zatrudnienia i nie stanowi dyskryminacji. Strona pozwana zaznaczyła, że nie tyle samo osiągnięcie wieku emerytalnego jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ale fakt, że po osiągnięciu tego wieku pracownik zyskuje inne, poza wynikającym z zatrudnienia, źródło stałego dochodu. Strona pozwana zaakcentowała, że obecna sytuacja na rynku pracy domaga się, aby zatrudniani byli absolwenci studiów, umożliwiając im tym samym zdobywanie doświadczenia oraz rozwój. Podniosła również, że powódka od 2011 r. otrzymuje comiesięcznie dodatkowe środki finansowe pochodzące z emerytury.

Na rozprawie w dniu 10 czerwca 2013 r. (k.38) powódka sprecyzowała żądanie pozwu, wskazując, że domaga się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej kwoty 11.526,09 zł, tj. trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia netto, podanego w zaświadczeniu przedstawionym przez stronę pozwaną.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. W. była zatrudniona w (...) Spółdzielni Handlowo- (...) z siedzibą we W. od 1 września 1988 r., początkowo jako księgowa, następnie jako specjalista, a od 1 stycznia 1998 r. jako kierownik działu finansowo-księgowego. Była zatrudniona na pełen etat na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki

Powódka w 2013 r. miała uprawnienia emerytalne z uwagi na swój wiek (urodziła się (...))

bezsporne

Obecny prezes strony pozwanej w swej polityce kadrowej przyjął założenie, że konieczne jest zatrudnianie młodych pracowników, w tym w szczególności absolwentów studiów wyższych. Jego celem było z jednej strony odmłodzenie zespołu, który po zwolnieniach grupowych na początku lat 90-tych składał się głównie z pracowników starszych lub słabiej przygotowanych do pracy w handlu, z drugiej strony chodziło mu o to, aby osoby mające uprawnienia emerytalne nie blokowały miejsc pracy młodszymi osobami. Realizując tę politykę zatrudnienia starał się zatrudniać młodsze osoby, jednocześnie zaś rozwiązywał za porozumieniem stron stosunki pracy z pracownikami osiągniętymi wiek emerytalny. Na 89 zatrudnianych przez stronę pozwaną osób, w marcu 2013 r. jedynie powódka miała uprawnienia emerytalne.

Dowody:

- zaświadczenie z 25.03.2013 r. (k.30)
- przesłuchanie R. W. w charakterze strony pozwanej (k.28)

Prezes strony pozwanej wielokrotnie zwracał powódce uwagę, że żaden inny pracownik poza nią nie pracuje tak długo po uzyskaniu uprawnień emerytalnych i że powinna pomyśleć o przejściu na emeryturę. W rozmowach między nimi poruszane były różne propozycje co do terminu zakończenia stosunku pracy. Powódka uważała, że jej ewentualne odejście z pracy powinno przypadać najwcześniej 30 września 2013 r. Ostatecznie jednak powódka nie zgodziła się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, gdyż uważała, że jest dla niej krzywdzące to, że pracodawca wydaje jej polecenie odejścia z pracy.

Dowody:

- częściowo: przesłuchanie M. W. w charakterze powódki (k.27v-28)
- przesłuchanie R. W. w charakterze strony pozwanej (k.28)

Strona pozwana w 2010 r. zatrudniła w dziale księgowości nową pracownicę, która niedawno zdobyła licencjat i była osobą o niewielkim stażu zawodowym. Była ona przyuczana do zajęcia stanowiska po księgowej, która odeszła z pracy w związku z otrzymaniem renty. Nie przejmowała ona obowiązków powódki i nie ma kwalifikacji ani doświadczenia do ich wykonywania. Zamiarem pracodawcy było powierzenie docelowo tej osobie obowiązków zastępcy kierownika działu księgowości, natomiast obowiązki powódki miała przejąć po jej odejściu jej zastępczyni.

Dowody:

- częściowo: przesłuchanie M. W. w charakterze powódki (k.27v-28)
- przesłuchanie R. W. w charakterze strony pozwanej (k.28)

Wiek powódki nie stwarza jej problemów z wykonywaniem obowiązków kierownika działu księgowości. Powódka obecnie oczekuje na operację wszczęcia endoprotezy stawu biodrowego, ale jej problemy zdrowotne nie wpływały w istotny sposób na jej zdolność do świadczenia pracy na zajmowanym przez nią stanowisku. Powódka jest osobą zaliczoną do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, wskazana jest w jej przypadku praca w warunkach chronionych, nie wymagająca dobrej sprawności lokomocyjnej.

Dowody:

- orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z 28.08.2012 r. (w aktach osobowych)
- zaświadczenie lekarskie z 14.03.2012 r. (w aktach osobowych)
- przesłuchanie M. W. w charakterze powódki (k.27v-28)

Pismem z 25 stycznia 2013 r., doręczonym powódce w tym samym dniu, strona pozwana złożyła jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał w dniu 30 kwietnia 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał uzyskanie przez powódkę uprawnień emerytalnych.

Dowody:

- pismo z 25.01.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.5)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za okres od 1 grudnia 2012 r. do 28 lutego 2013 r., liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 5.485 zł brutto i 3.842,03 zł netto.

Dowody:

- zaświadczenie z 7.03.2013 r. (k.13)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było uzasadnione.

Okoliczności faktyczne sprawy Sąd ustalił w oparciu o dokumenty dotyczące zatrudnienia powódki (akta osobowe, zaświadczenie o zarobkach) oraz w oparciu o dowód z przesłuchania stron. Dowody te wskazywały w sposób zbieżny i spójny na stan faktyczny sprawy. Poza sporem pozostawało, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1988 r., w tym od 1998 r. jako kierownik działu księgowości oraz że wypowiedziano jej stosunek pracy. Zasadniczo bezsporne było także, że jedynym powodem rozwiązania stosunku pracy z powódką było osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego i nabycie przez nią uprawnień emerytalnych (co nastąpiło w 2011 r.) S. powódki nie uległo likwidacji, nie doszło też do redukcji zatrudnienia u strony pozwanej wymagającej zwolnienia powódki. Przedstawiciel strony pozwanej wskazał, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy powódce była realizacja polityki kadrowej polegającej na rozwiązywaniu stosunków pracy z osobami, które mogły uzyskać dochód z emerytury, i zatrudnianiu na ich miejsce osób młodszych, np. absolwentów studiów wyższych.

Podstawę prawną żądań powódki zawiera art. 45 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], stanowiący iż „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.” Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być zatem nie tylko poprawne formalnie, ale ponadto uzasadnione. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Pracodawca ma obowiązek wskazać rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Przyczyna wypowiedzenia powinna mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie usprawiedliwiałaby zwolnienie pracownika. Jakkolwiek przyjmuje się, że przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (gdyż co do zasady wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wielu wyrokach, np. z 26.12.2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Zdaniem Sądu przyczyna powołana przez pracodawcę była przyczyną rzeczywistą w tym sensie, że faktycznie powódkę zwolniono wyłącznie z powodu uzyskania przez nią uprawnień emerytalnych i tylko tym pracodawca się w jej przypadku kierował. Była to przyczyna obiektywnie istniejąca, gdyż bezsprzecznie powódka w 2013 r. osiągnęła wiek emerytalny. Nie była to jednak przyczyna uzasadniona, co więcej – miała charakter dyskryminacyjny.

Uzasadnioną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem za wypowiedzeniem powinna być przyczyna związana w jakikolwiek sposób bądź to z wykonywaniem przez pracownika pracy, bądź to z potrzebami pracodawcy, bądź to w inny sposób pozostająca w związku ze stosunkiem pracy jako takim. Nie będzie natomiast uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia taka przyczyna, która dotyczy faktów (okoliczności) nieistotnych z punktu widzenia nawiązanego przez strony stosunku pracy. Przykładowo, w przypadku większości umów o pracę z punktu widzenia

praw i obowiązków stron, a także ich interesów i potrzeb w ramach stosunku pracy, taką nieistotną dla stosunku pracy okolicznością będzie płeć pracownika.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie wiek powódki nie był okolicznością w żaden sposób wpływającą na realizowanie przez nią obowiązków pracowniczych, nie było też żadnych obiektywnych powodów, aby wiek powódki miał znaczenie dla interesów i potrzeb pracodawcy. Jakkolwiek istotnie wiek pracownika może utrudniać mu (np. ze względu na stan zdrowia, możliwości fizyczne) wykonywanie niektórych prac, w przypadku powódki taka sytuacja nie miała miejsca. Poza sporem pozostawało, że obecny stan zdrowia powódki nie stwarzał przeszkód w prawidłowym realizowaniu przez nią obowiązków kierownika działu księgowego. Sąd miał na względzie to, że w pewnych szczególnych wypadkach potrzeby pracodawcy mogą przemawiać za rezygnacją z zatrudniania starszego wiekiem pracownika – np. gdy ma on poważne problemy z nowymi technologiami, których wykorzystywanie jest niezbędne na danym stanowisku, albo gdy praca stawia nadmierne dla starszego pracownika wymagania co do wydolności fizycznej. Strona pozwana nie wykazała jednak, aby w rozpoznawanej sprawie takie szczególne okoliczności wystąpiły. Nic nie wskazuje na to, aby istniały obiektywne podstawy, by sądzić, że przy świadczeniu pracy na stanowisku powódki miał jakiegokolwiek negatywne znaczenie jej wiek; przeciwnie, doświadczenie zawodowe powódki przemawiało raczej na jej korzyść.

Strona pozwana powoływała się na swoją politykę zatrudnienia, która przewidywała zwalnianie pracowników starszych wiekiem (mających uprawnienia emerytalne) i zatrudnianie pracowników młodych, np. takich, którzy niedawno ukończyli studia. Co prawda pracodawca ma swobodę w wyborze kryteriów doboru zespołu pracowniczego i może zatrudniać pracowników kierując się wybranymi samodzielnie kryteriami, jednak nie jest to swoboda o charakterze bezwzględny. Jej granice wyznaczają podstawowe zasady prawa pracy oraz zasady współżycia społecznego; te zaś sprzeciwiają się dyskryminowaniu pracowników z uwagi na takie ich cechy, które nie mają obiektywnego wpływu na ich przydatność jako pracownika. Z reguły są to cechy o charakterze neutralnym, będące jednak w praktyce powodem różnicowania traktowania jednostek na gruncie stosunków społecznych – takie jak płeć, wiek, wyznanie, pochodzenie etniczne. Dostrzegając naganność takiego różnicowania (zarówno na gruncie stosunków pracowniczych, jak i innych stosunków społecznych), ustawodawca w kodeksie pracy wprost wskazał, że jest ono – co do samej zasady – zabronione, jako przejaw dyskryminacji pewnych grup społecznych.

Dobór pracownika do zwolnienia w oparciu o kryterium wieku sam w sobie nie zawsze jest nieprawidłowy i nie zawsze będzie świadczył o dyskryminacji. Podkreślić należy jednak, że wypowiedzenie umowy o pracę **jedynie** z tego powodu, że pracownik osiągnął konkretny wiek, jest sprzeczne z prawem, stanowiąc przejaw jego dyskryminacji (por. uchwały Sądu Najwyższego z 19.11.2008 r., I PZP 4/08, OSNP 2009/13-14/165, i z 21.01.2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009/19-20/248). Nie tylko kryterium to zostało wskazane wprost w art. 11³ k.p. jako potencjalnie dyskryminacyjne, lecz również art. 18^{3a} § 1 k.p. jednoznacznie stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani m.in. **w zakresie rozwiązania stosunku pracy**, w szczególności **bez względu na wiek**. Czy innym jest jednak wypowiedzenie umowy o pracę gdy samoistną i jedyną przyczyną jest wiek pracownika, a czym innym – pośrednie uwzględnienie tego faktu jako kryterium doboru do zwolnienia w przypadku, **gdy wypowiedzenie jako takie następuje z przyczyny innej, niż osiągnięcie przez pracownika (pracowników) pewnego wieku**. Wiek może w konkretnych okolicznościach stanowić usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy, o ile jego zastosowanie nie ma na celu dyskryminacji określonej grupy pracowników, lecz ma na celu uwzględnienie tego, że pracownik z uwagi na swój wiek znajduje się w korzystniejszej sytuacji na rynku pracy lub znajduje się w lepszej sytuacji ekonomicznej. Istotą zastosowania tego kryterium nie jest wówczas różnicowanie pracowników ze względu na wiek, ale ze względu na rzeczywistą, obiektywną sytuację ekonomiczną i zagrożenia, jakie dla pracownika rodzi będzie zwolnienie go. Nie chodzi więc o dyskryminację z uwagi na wiek, lecz o względy socjalne – tj. o ochronę tych pracowników, dla których zwolnienie z pracy byłoby najbardziej dotkliwe (np. osób, które nie mogą uzyskać przychodów z emerytury). Na dopuszczalność posługiwania się takim kryterium **przy typowaniu pracowników do zwolnienia w przypadku redukcji zatrudnienia** wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 14.01.2008 r. (II PK 102/07, OSNP 2009/5-6/61).

W niniejszej sprawie pracodawca nie wykazał, aby poza wiekiem powódki (wiążącym się z uzyskaniem przez nią uprawnień emerytalnych) istniały jakiegokolwiek inne powody uzasadniające zwolnienie jej, takie jak np.: redukcja zatrudnienia, zmiana organizacji pracy, likwidacja stanowisk pracy, zmiana struktury zatrudnienia. Wobec tego pracodawca nietrafnie powołuje się na to, że mógł zastosować wiek powódki jako kryterium doboru jej do zwolnienia – skoro w istocie nie dokonywał wcale „wyboru” do zwolnienia jednego z kilku pracowników. W sprawie poza sporem pozostawało zresztą, że jedyną przyczyną zwolnienia powódki było uzyskanie przez nią wieku emerytalnego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, a zatem roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania zasługiwało na uwzględnienie. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1988 r., zgodnie zatem z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił w jej przypadku 3 miesiące. Kwota żądanego przez nią odszkodowania nie przekraczała wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, wynikającego z zaświadczenia z 7.03.2013 r. (k.13), wobec czego żądanie zostało uwzględnione w całości w zakresie należności głównej wskazanej na rozprawie (k.38).

W zakresie odsetek ustawowych od powyższego odszkodowania Sąd uznał powództwo za uzasadnione jedynie w części. Powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz odsetek już od dnia następnego po wypowiedzeniu jej stosunku pracy. W ocenie Sądu nie było podstaw do przyjęcia, że już w tym momencie roszczenie było wymagalne. Zgodnie z ogólnymi zasadami prawa cywilnego (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) odsetki należne są za okres opóźnienia. Termin wymagalności roszczenia o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem zaczyna swój bieg od daty wydania wyroku sądowego, orzekającego o wadliwości tej czynności prawnej i co do zasady od tej daty należą się odsetki za opóźnienie (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 14.02.1996 r., III APr 4/96, Pr.Pracy 1996/7/49, podobnie: A. Świątkowski w Kodeks pracy. Komentarz, wyd. C.H. Beck, W-wa 2010, teza 4 do art. 50 k.p.).

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w punkcie I i II sentencji wyroku, zasądzając na rzecz powódki całość roszczenia głównego i odsetki za okresy wskazane w wyroku, dalej idące powództwo o zapłatę odsetek oddalając.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając 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. W niniejszej sprawie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło, jak wynika z zaświadczenia z 7.03.2013 r. (k.113), 5.485 zł brutto i do takiej też kwoty Sąd objął zasądzone roszczenie rygiem natychmiastowej wykonalności.

O kosztach procesu i kosztach sądowych Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 100 zd. 2 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.k.s.c., mając na względzie to, że powódka wygrała co do przeważającej części swego żądania. Wobec powyższego strona pozwana została obciążona obowiązkiem zwrócenia powódce poniesionych przez nią kosztów procesu, obejmujących koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł i opłatę od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł, a ponadto obowiązkiem zapłacenia na rzecz Skarbu Państwa kwoty kosztów sądowych, od których powódka była z mocy ustawy zwolniona, a to opłaty sądowej od pozwu w wysokości 577 zł.