

Sygnatura akt X P 160/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 17-04-2015 r.

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

Przewodniczący:SSR Alicja Rudnicka

Ławnicy:S. M., A. P.

Protokolant:Radosław Gawlas

po rozpoznaniu w dniu 10-04-2015 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa G. R.

przeciwko (...) sp. z o.o. we W.

- o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...)sp. z o.o. we W. na rzecz powoda G. R. kwotę 7815,00 zł (siedem tysięcy osiemset piętnaście złotych 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900,00 zł (dziewięćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej O. sp. z o.o. we W. uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 391 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2605 zł.

UZASADNIENIE

Powód, G. R., pozwem z dnia 5 lutego 2013 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, (...)Sp. z o.o. z siedzibą we W., wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie kwoty 7.815,00 zł brutto tytułem odprawy oraz kosztów procesu.

Na uzasadnienie swojego żądania podał, że był zatrudniony u strony pozwanej od 11 marca 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika ogólnobudowlanego.

W okresie zatrudnienia przełożeni nie kwestionowali wykonywanej przez niego pracy, nigdy nie spotykał się z krytyką, czy zarzutem niewłaściwego wykonywania obowiązków służbowych.

W opinii powoda wypowiedzenie umowy podyktowane było pogarszającą się sytuacją materialną firmy, która chce ominąć przepisy prawa pracy dotyczące zwolnień grupowych.

Powód wskazał, iż w dniu 31 stycznia 2013 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę i w jego opinii podana przyczyna wypowiedzenia jest nieuzasadniona, nieprawdziwa i niekonkretna (k. 2).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę została wskazana na wypowiedzeniu. Pozwany nie przeprowadza żadnych zwolnień grupowych, a jego sytuacja finansowa jest stabilna. Powód jest pracownikiem niewydajnym, a jego kwalifikacje nie są również zadowalające (k. 38-39).

Na rozprawie w dniu 18 października 2013 r. powód oświadczył, iż w niniejszym postępowaniu dochodzi ostatecznie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (k. 110).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód, G. R., był zatrudniony u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., w okresie od 11 grudnia 2006 r. do 30 kwietnia 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ogólnobudowlanego.

Dowody:

- bezsporne, a nadto kserokopie umów o pracę – karta 17, 19.

Powód wykonywał pracę na różnych budowach a do jego obowiązków należało między innymi wykonywanie tynków, gładzi, malowanie i inne prace wykończeniowe oraz prace porządkowe. Powód nie miał kwalifikacji murarza, był jedynie pomocnikiem murarza. Powód był pracownikiem sumiennym, rzetelnym, godnym zaufania i posiadał dobrą opinię w środowisku pracy. W okresie zatrudnienia strona pozwana nie miała uwag do pracy powoda, a powód otrzymywał premie i nagrody. Wobec powoda nie stosowano kar porządkowych.

W okresie od kwietnia 2012r. do września/ października 2012r. powód był zatrudniony przy budowie hali magazynowej w B.. Kierownikiem budowy był J. M.. Polecenia dotyczące pracy powodowi wydawali P. S. i inżynier budowy A. R.. Na tej budowie nie było zastrzeżeń do pracy powoda. Nie przeprowadzano z nim również żadnych rozmów dyscyplinujących.

W drugiej połowie 2012r. powód został skierowany na budowę budynku mieszkalnego przy ul. (...) we W.. Na budowie pracowało łącznie ok. 10 -15 osób. Kierownikiem budowy był J. M.. Zadania pracownikom budowy, w tym powodowi przydzielali A. R. i D. J.. Pracownicy nie mieli ustalonych norm wydajności, czy określonego czasu dla wykonania powierzonego im zadania. Raz zdarzyło się, że powód wraz z dwoma murarzami otrzymał takie samo zadanie polegające na wymurowaniu szachtu. Dwóch murarzy wykonało to zadanie wcześniej niż powód, przy czym prace te zostały wykonane identycznie, prawidłowo.

Nie było sytuacji, by powód otrzymał polecenie poprawienia źle wykonanego przez siebie zadania, bądź musiałby poprawiać po nim prace inny pracownik.

Dowody:

- zeznania świadka J. R. – karta 153 (płyta CD),

- zeznania świadka H. K. – karta 171 (płyta CD),

- zeznania świadka G. M. – karta 171 (płyta CD)

- częściowo zeznania D. J. – karta 192 (płyta CD)

- częściowo zeznania J. M. – karta 192 (płyta CD)

- zeznania świadka A. R. – karta 203 (płyta CD)

- zeznania świadka P. S. – karta 203 (płyta CD)

Pismem z dnia 31 stycznia 2013 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2013 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała małą wydajność oraz słabą jakość wykonywanej pracy przez powoda. Przy wręczaniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy nie wyjaśniono powodowi, jakiej konkretnie czynności dotyczyła „mała wydajność, słaba jakość wykonywanych prac” i jakiej budowy dotyczyło.

Dowody:

- kserokopia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – karta 3

- zeznania powoda – karta 203 (płyta CD).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2.605,00 zł brutto (1.886,54 zł netto).

Dowód:

- zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia 07 czerwca 2013r. – karta 46.

W latach 2010-2012 kondycja finansowa strony pozwanej pogarszała się, dopiero w połowie 2013 r. doszło do polepszenia sytuacji.

Okoliczność bezsporna, a nadto pisma pozwanej z dnia 10 grudnia 2009r.

i wypowiedzenie warunków umowy o pracę z 23 grudnia 2009r. k. 3, 4

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne, zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawy prawnej roszczenia powoda upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie

pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPIUS 2002/24/595).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 10.05.2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny zwolnienia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 1.10.1997 r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427). Niedopuszczalne są, więc między innymi przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę podjętej decyzji. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę. To, co w subiektywnej ocenie pracodawcy dawało podstawę do jej rozwiązania, w obiektywnej ocenie sądu, może okazać się niewystarczające do uznania, że rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione. Do sądu należy ocena, czy w związku ze wskazaną przez stronę pozwaną przyczyną było one zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna.

Sąd dokonując oceny zasadności rozwiązania umowy i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracodawca nie może, zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, już po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli. Oznacza to, że przyczyny podane w oświadczeniu o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę określają granice jego sądowej kontroli, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne okoliczności, nawet jeśli również mogłyby one uzasadniać tryb zwolnienia z pracy. Oczywiście w pewnych wyjątkowych, konkretnych przypadkach, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie rozwiązującym umowę w sposób ogólny, ale tylko w sytuacji, gdy okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi i wówczas, w razie sporu, pracodawca jest obowiązany tylko do jej skonkretyzowania. Generalną zasadą jest, bowiem sformułowanie przyczyn wypowiedzenia na piśmie w sposób rzeczowy i konkretny, a odstępstwo od tej reguły może zostać dopuszczone przez Sąd w toku postępowania, tylko i wyłącznie na zasadzie wyjątku, który jednak absolutnie nie może stać się powszechnie stosowaną praktyką, nadużywaną na potrzeby procesu.

Powód podniósł zarzuty zarówno natury formalnej, jak również i merytorycznej.

W ocenie Sądu, zarzut formalny powoda, iż wskazana przyczyna jest niekonkretna był w pełni uzasadniony. Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 31 stycznia 2013 r. przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była mała wydajność oraz słaba jakość wykonywanej pracy przez powoda. Zarówno „mała wydajność” jak i „słaba jakość pracy” są sformułowaniami nader ogólnikowymi i niekonkretnymi, za którymi trudno doszukać się jakichkolwiek konkretów. Powołując się na powyższe przyczyny strona pozwana nie wskazała żadnych konkretnych zdarzeń, daty czy też okoliczności, z którymi można byłoby ewentualnie połączyć owe sformułowania.

Należy przyznać, zatem rację powodowi, iż wskazując powyższe przyczyny w pisemnym oświadczeniu woli strona pozwana tak naprawdę przy podejmowaniu decyzji o zakończeniu stosunku pracy z powodem nie kierowała się żadnymi konkretnymi zarzutami. Słuszność wywiedzionych wniosków potwierdza chociażby treść samej odpowiedzi na pozew, w której strona pozwana nawet nie próbowała w żaden sposób skonkretyzować ogólnikowych sformułowań, stwierdzając tylko, iż „Powód jest pracownikiem niewydajnym. Jego kwalifikacje nie są również zadowalające”,

a należy tutaj zaznaczyć, iż odpowiedź na pozew została sporządzona przez profesjonalnego pełnomocnika. W gruncie rzeczy treść odpowiedzi na pozew nie wnosi do sprawy dosłownie niczego i stanowi lakoniczne powielenie ogólnikowego sformułowania wskazanej przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. Jednocześnie należy wskazać, iż w toku postępowania strona pozwana wykazywała wręcz znikomą inicjatywę dowodową, w gruncie rzeczy ograniczając się w zasadzie tylko i wyłącznie do automatycznego przeczenia wszystkim twierdzeniom podnoszonym przez powoda. Tymczasem doświadczenie życiowe uczy, iż gdyby wskazane nawet ogólnikowo przyczyny miały faktycznie jakieś konkretne podstawy to w odpowiedzi na pozew strona pozwana z pewnością nie omieszczałaby je wskazać i opisać, tym bardziej, iż była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Zdaniem Sądu wskazanie enigmatycznie jako przyczyny wypowiedzenia „mała wydajność, słaba jakość wykonywanych prac” bez konkretnego wskazania, jakich zadań wykonywanych przez powoda to dotyczy nie może się ostać, tym bardziej, iż pozwala to w toku postępowania sądowego na dowolną interpretację i dopasowywanie rozmaitych zdarzeń do tak ogólnie sformułowanej przyczyny.

Na kanwie tak skonstruowanych zarzutów strona pozwana próbowała dość nieudolnie „dopasować” się do wskazanych przyczyn. Jednakże w ocenie Sądu pomimo nawet tak ogólnikowych przyczyn strona pozwana nie udźwigała ciężącego na niej ciężaru dowodu.

Jak wynika bowiem z zeznań świadków, którym Sąd dał wiarę, a w szczególności J. R., P. S. powód był pracownikiem sumiennym, rzetelnym, godnym zaufania i posiadał dobrą opinię w środowisku pracy. Ponadto, w aktach osobowych powoda nie ma dokumentów potwierdzających ewentualne zastrzeżenia pracodawcy, co do wykonywanej przez niego pracy, a powód tak jak inni pracownicy otrzymywał premie i nagrody.

O bardzo kruchym podłożu wskazanych przyczyn świadczyć może dodatkowo, iż jak wynika z zeznań świadków H. K. oraz G. M., strona pozwana wypowiadając im umowę o pracę w tym samym czasie, co powodowi, również powołała się na dość ogólnikowe sformułowania typu: „jest powolny i słabo wykonuje swoją pracę”, „jest słabo wydajny”.

Odnosząc się do zeznań D. J. i J. M. Sąd dał im wiarę jedynie w części, w jakiej pozostawały w zgodności z zeznaniami w/w świadków. W szczególności należy zwrócić uwagę, iż świadek J. M., jak sam zeznał, nigdy nie wydał powodowi żadnych poleceń dotyczących pracy, a całą wiedzę na temat czasu wykonywania zadań i jakości pracy powoda otrzymał od D. J.. Natomiast świadek D. J. nie wskazał, jakie dokładnie prace i kiedy zostały przez powoda wykonane nieprawidłowo. Nie potwierdził także, aby zlecone powodowi do wykonania zadanie musiał powierzyć innemu pracownikowi.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, iż nie były prowadzone z nim żadne rozmowy dyscyplinujące dotyczące pracy, jak również, że przy doręczaniu mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy pozwany nie wyjaśnił, czego dokładnie miałyby dotyczyć zastrzeżenia, przez co zarzuty przytoczone w wypowiedzeniu były dla niego niezrozumiałe.

Jak zeznał sam powód, „nigdy nie otrzymał polecenia poprawienia swojej pracy” (k.203)

W świetle powyższego Sąd uznał żądanie powoda o zasądzenie odszkodowania za uzasadnione.

Wysokość odszkodowania należnego powodowi wynika z art. 47¹ k.p., który stanowi, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przez okres dłuższy niż trzy lata, a zatem jego okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2.605 zł brutto, w związku z czym wysokość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę to kwota 7.815,00 zł.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów nie kwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości w szczególności dokumentów znajdujących się

w aktach osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Jednakże z uwagi na ostateczne sprecyzowanie przez powoda swoich roszczeń, co miało miejsce na rozprawie w dniu 18 października 2013 r. przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd pominął dowody związane z ewentualną odprawą pieniężną (k. 47-48, 69-78) jako nieistotne. Sąd pominął również jako nieprzydatne do ustalenia stanu faktycznego dowody, jak na kartach 4, 5, 15, 16, 18, 20-25, 86, 87.

Zgodnie z treścią art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Natomiast stosownie do art. 217 § 2 k.p.c. sąd pominie środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody wyłącznie dla zwłoki. Okolicznościami spornymi w ujęciu art. 217 § 2 k.p.c. są te, które dotyczą faktów „mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, a nie wszystkie okoliczności podnoszone przez stronę (por. wyrok SN z dnia 19 maja 1997 r. sygn. I PKN 179/97 Wokanda 1998/3/18).

Przedmiotem postępowania było odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i Sąd nie jest zobowiązany ani nawet uprawniony do rozstrzygania okoliczności, które nie są objęte powództwem, i które nie wnoszą nic do sprawy, a więc nie podają ani stanu sprawy ani też nie ustosunkowują się do twierdzeń strony przeciwnej, a są jedynie wyrazem wewnętrznej potrzeby piszącego. Przewodniczący kieruje rozprawą i powinien dążyć do szybkiego wyjaśnienia kwestii istotnych a - spornych między stronami i przeciwdziałać zamiarom stron, zmierzającym do przewlekania procesu i zaciemniania go przez wprowadzenie do niego elementów niemających nic wspólnego ze sprawą (Postanowienie SN z dnia 29 stycznia 1971 r., I CR 657/70, niepublikowane, LEX nr 6866).

Sąd pominął zeznania świadka A. T. albowiem powód podlegał mu na dwóch budowach, które były prowadzone w latach 2007/2008 r. Tymczasem powód otrzymał wypowiedzenie na początku 2013 r. Zatem ewentualne relacje powoda z pracodawcą mające miejsce wiele lat wcześniej nie miały i nie mogły mieć znaczenia w niniejszej sprawie.

Mając powyższe na uwadze Sąd uwzględnił powództwo i w punkcie I sentencji wyroku zasądził na rzecz powoda kwotę 7.815,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

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).

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powoda były koszty wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z § 12 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), wynosiły 900,00 zł.

O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną, nieuiszczonej przez powoda opłaty sądowej od pozwu, poniesionej tymczasowo przez Skarb Państwa, orzeczono w punkcie III sentencji wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1 i art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako, że powód wygrał sprawę, wobec czego strona pozwana obowiązana jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, kwotę 391,00 zł tytułem opłaty od pozwu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności jak w pkt IV sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, którego wysokość, zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez pracodawcę (k. 46) wynosiła 2.605,00 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.