

Sygn. akt X P 284/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała - Koziół

Ławnicy: A. G., A. W.

Protokolant: Mariola Lewandowska

po rozpoznaniu w dniu 22.02.2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: P. W.

przeciwko: Syndykowi masy upadłości (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą we W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Syndyka masy upadłości (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą we W. na rzecz powoda P. W. kwotę 28.921,27 zł brutto (dwadzieścia osiem tysięcy dziewięćset dwadzieścia jeden złotych i 27/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 17.05.2016 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9.640,42 zł.

UZASADNIENIE

Powód P. W. wniósł w dniu 17.02.2016 r. przeciwko (...) Przedsiębiorstwu Budownictwa (...) S.A. we W. w upadłości likwidacyjnej pozew o zasądzenie kwoty 28.921,27 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód podał, że od dnia 22.08.2005 r. zatrudniony był w spółce (...) S.A. we W. obecnie w upadłości likwidacyjnej na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku cieśli. Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 16.05.2014 r. z winy pozwanego z uwagi na fakt, że pracodawca nie wypłacał pracownikowi na czas wynagrodzenia za pracę, w związku z czym powód rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Pozwany nie odwołał się od rozwiązania umowy przez powoda do sądu pracy.

W odpowiedzi na pozew (k. 17 i nast.) Syndyk Masy Upadłości (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą we W. wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że faktycznie powód skutecznie złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podkreślił, że nie powinna ująć uwadze Sądu specyficzna sytuacja upadłości układowej a następnie upadłości likwidacyjnej oraz zachwianie sytuacji finansowej strony pozwanej. Nie można mówić zatem o winie pracodawcy za nieterminowe wypłaty wynagrodzeń na rzecz pracowników, w tym powoda. Jednocześnie strona pozwana wskazała, że wypłacała powodowi należne wynagrodzenia zgodnie z harmonogramem i w miarę swoich finansowych możliwości. Wskazała, że nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia wynagrodzenia częściowo nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszanych lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszanych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. W. był zatrudniony we (...) Przedsiębiorstwie Budownictwa (...) S.A. we W. od dnia 22.08.2005 r. do 16.05.2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku cieśli.

Zgodnie z warunkami zatrudnienia powoda wynagrodzenie za pracę powinno być powodowi wypłacane jeden raz w miesiącu, najpóźniej do dnia 10-tego następnego miesiąca.

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak podstawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 9.640,42 zł brutto.

Dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda

zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu k. 9

(akta osobowe – załącznik)

Strona pozwana miała problemy z płynnością finansową od jesieni 2013 r. Prowadzone były przeciwko niej liczne postępowania egzekucyjne, jej konta były zajmowane.

Na 2013 i na 2014 r. Prezes Zarządu - Dyrektor Naczelny pozwanej ustalił w Komunikatach terminarz wypłat wynagrodzeń na 2013 r. i na 2014 r.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto:

zawiadomienia i tytuły wykonawcze k. 27-44

Komunikat nr 7/2012 k. 49-50

Komunikat Nr 9/2013 k. 45-46

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej VIII Wydział Gospodarczy ds. upadłościowych i naprawczych postanowieniem z dnia 22 stycznia 2014 r. w sprawie o sygn. akt VIII GU 280/13 ogłosił upadłość z możliwością układu (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) we W..

Następnie postanowieniem z dnia 12 czerwca 2014 r., Sąd ten zmienił sposób prowadzenia postępowania wobec (...) S.A. w upadłości na postępowanie obejmujące likwidację majątku dłużnika.

Dowody: postanowienie Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Fabrycznej VIII Wydział Gospodarczy ds. upadłościowych i naprawczych z dnia 22 stycznia 2014 r. k. 22-23

postanowienie Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Fabrycznej VIII Wydział Gospodarczy ds. upadłościowych i naprawczych z dnia 12 czerwca 2014 r. k. 23a

Powód otrzymał wynagrodzenia za następujące miesiące w następujących kwotach i terminach:

- za październik 2013 r. wypłacono powodowi kwotę 3.356,42 zł (netto) w dniu 19.11.2013 r., zaś wypłata miała nastąpić do dnia 8.11.2013 r., zatem do wypłaty doszło z 11 -dniowym opóźnieniem,

- za listopad 2013 r. wypłacono powodowi kwotę 980,63 zł (netto) w dniu 24.12.2013 r., zaś wypłata miała nastąpić do dnia 10.12.2013 r., zatem do wypłaty doszło z 14 -dniowym opóźnieniem,

- za styczeń 2014 r. wypłacono powodowi kwotę 831,33 zł (netto) w dniu 14.02.2014 r., zaś wypłata miała nastąpić do dnia 10.02.2014 r., zatem do wypłaty doszło z 4 -dniowym opóźnieniem,

- za luty 2014 r. wypłacono powodowi kwotę 4707,63 zł (netto) w dniu 7.03.2014 r., zaś wypłata miała nastąpić do dnia 10.02.2014 r., zatem do wypłaty doszło przed terminem,

- za marzec 2014 r. wypłacono powodowi kwotę 1000 zł (netto) w dniu 17.04.2014 r. oraz 3196 zł (netto) w dniu 24.04.2014 r., zaś wypłata miała nastąpić do dnia 10.04.2014 r., zatem do wypłaty doszło z 7 oraz z 14 -dniowym opóźnieniem,

- za kwiecień 2014 r. wypłacono powodowi kwotę 2000 zł (netto) w dniu 16.05.2014 r., zaś wypłata miała nastąpić do dnia 9.05.2014 r., zatem do wypłaty doszło z 7 -dniowym opóźnieniem.

Dowód: dowody przelewów k. 47, 51-54-35

Część wynagrodzenia wypłacała powodowi duńska firma.

Do opóźnień w wypłacie dochodziło z powodu blokowania kont przez komorników. Opóźnienia dotyczyły wszystkich pracowników pozwanej.

Dowód: zeznania świadka A. K. k. 68v

dowody przelewów k. 81-83

listy płac k. 84-88, 93

W maju 2014 r. powód był na budowie wyjazdowej, z której zjechał na początku maja 2014 r. Jego sytuacja finansowa nie była dobra. Miał na utrzymaniu niepracującą żonę i 9 – letnie dziecko. Z uwagi na fakt, że nie otrzymywał od strony pozwanej wynagrodzenia na czas, miał problemy z płynnością finansową.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 68 – 69

Z uwagi na to, iż powód nie otrzymywał wynagrodzenia w pełnej wysokości w terminach, złożył pozwanemu pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 19 maja 2014 r. na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał niedotrzymywanie warunków umowy przez pracodawcę (nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń).

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 7

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było uzasadnione i zasługiwało na uwzględnienie w przeważającej części. Sąd oddalił powództwo jedynie w zakresie żądania odsetek ustawowych, gdyż powód złożył wniosek o zasądzenie odsetek ustawowych od dnia

wniesienia powództwa, a Sąd uwzględnił żądanie od siódmego dnia następnego po dniu doręczenia pozwu Syndykowi masy upadłości strony pozwanej.

Powód domagał się w niniejszej sprawie zasądzenia od byłego pracodawcy, który zgodnie z oświadczeniem Syndyka Masy Upadłości (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) we W. w niniejszym postępowaniu był reprezentowany przez Syndyka kwoty 28.921,27 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez niego umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków pracowniczych, tj. niedotrzymanie warunków umowy przez pracodawcę tj. nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń.

Jak stanowi przepis art. 80 k.p., za pracę wykonaną pracownikowi należy się wynagrodzenie. Zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p., do podstawowych obowiązków pracodawcy wynikających z treści stosunku pracy należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia pracownikom. Z art. 22 § 1 k.p. wynika, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem, potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 sierpnia 2006 r. sygn. akt I PK 54/06.

W rozpoznawanej sprawie bezspornym było, że co najmniej od października 2013 r. były pracodawca wypłacał powodowi wynagrodzenie za wykonaną pracę nieterminowo, z kilkudniowym lub kilkunastodniowym opóźnieniem. Stan faktyczny w niniejszej sprawie był w tym zakresie niesporny. Strona pozwana w odpowiedzi na pozew przyznała, że powód otrzymywał wynagrodzenie od października 2013 r. z opóźnieniem, które wynosiło od kilku dni do dwóch tygodni.

W myśl przepisu art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni.

Do podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p., zaliczyć należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę. Za prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia uznaje się wypłacanie pracownikom wynagrodzenia w całości i w terminie.

Przepis art. 55 § 1¹ k.p. odnosi się do pojęcia „ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika”. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, iż przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ze względu na ciężkie naruszenie, i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ k.p.) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Znamię winy zawarte jest bowiem w sformułowaniu o „ciężkim” naruszeniu obowiązków pracodawcy.

W niniejszej sprawie strona pozwana podnosiła, że pomimo niewypłacania powodowi wynagrodzenia w terminie, nie można mówić o „ciężkim naruszeniu przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych” z uwagi na specyficzną sytuację pracodawcy powoda. Wskazywała, że miała trudności z płynnością finansową wynikające z licznych prowadzonych wobec niej postępowań egzekucyjnych i podkreślała, że dokonywała wszelkich starań, by dokonywać wypłat w terminie.

Sąd Rejonowy stanowiska strony pozwanej nie podzielił.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że pracodawca powoda od października 2013 r. zatem przez 7 miesięcy, niemal co miesiąc wypłacał powodowi wynagrodzenie z opóźnieniem. Z uwagi na długi okres, w którym pozwana wypłacała wynagrodzenia po terminie, a także wobec faktu, że - jak zeznał powód - nic nie wskazywało na poprawę sytuacji w spółce - powód mógł zdaniem Sądu obawiać się, że kolejne wypłaty wynagrodzeń również nie będą terminowe. Podkreślić jednocześnie należy, że opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia były nawet kilkunastodniowe, a zatem nie były to jedno lub dwudniowe opóźnienia, które nie miałyby większego wpływu na sytuację finansową pracownika. Sąd w pełni dał wiarę powodowi, który w swoich zeznaniach wskazał, że w związku z opóźnionymi

wypłatami wynagrodzeń, miał trudności finansowe, a nade wszystko denerwował się, albowiem miał na utrzymaniu żonę i 9-letnie wówczas dziecko.

Z uwagi na powyższe stwierdzić należało, że spełniona została przesłanka „uporczywości” nagannego zachowania pracodawcy powoda. Nieterminowe wywiązywanie się z podstawowego obowiązku pracowniczego trwało od co najmniej 7 miesięcy, nic nie wskazywało na polepszenie sytuacji, a skutkiem sytuacji było pogorszenie sytuacji finansowej pracownika oraz wywołanie u niego stresu z powodu niepewności. Strona pozwana nie zakwestionowała zeznań powoda w tym zakresie, nie przedstawiała dowodów przeciwnych, choć, zgodnie z art. 6 k.c., to na stronie pozwanej ciążył obowiązek wykazania, że pomimo spóźnionych wypłat wynagrodzenia, nie doszło do naruszenia praw pracowniczych.

Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, zachowanie pracodawcy nie może być uznane za zawinione, jeśli do braku wypłaty wynagrodzenia dochodzi w sytuacji, gdy niewypłacone wynagrodzenie jest sporne. W niniejszym przypadku, bezspornym jest jednak, że niewypłacone wynagrodzenie powoda nie było sporne między stronami, a brak wypłaty wynikał jedynie z faktu, że pracodawca nie posiadał środków finansowych na pokrycie należności wobec pracowników.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana powołała również orzecznictwo dotyczące oceny winy pracodawcy w świetle dokonanych naruszeń. Zdaniem Sądu pracodawca nie może być jednak zwolniony z odpowiedzialności w sytuacji, gdy brak płynności finansowej i środków na wynagrodzenia jest wynikiem prowadzonej przez niego polityki spółki. Syndyk masy upadłości nie jest odrębnym podmiotem, lecz po ogłoszeniu upadłości spółki jedynie reprezentuje upadłego i prowadzi zarząd jego sprawami. Zatem nie można oddzielić odpowiedzialności byłego pracodawcy powoda od Syndyka masy upadłości. Syndyk zarządzający majątkiem upadłego i reprezentujący upadłego w całości ponosi odpowiedzialność za zachowania byłego pracodawcy powoda, w tym za zawinione działania polegające na braku wypłaty wynagrodzeń w terminie i w całości. W niniejszej sprawie pracodawca przez ponad pół roku wielokrotnie naruszył obowiązek terminowej wypłaty wynagrodzenia, a jednocześnie korzystał z pracy wykonywanej przez powoda.

Podkreślić również należy, że nawet gdyby uznać, że problemy finansowe pozwanego były przez niego niezawinione, to kwestia ta pozostaje obojętna z punktu widzenia treści stosunków pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników, jakim jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń w pełnej wysokości. Jedną z podstawowych cech stosunku pracy jest, iż to pracodawca ponosi ryzyko gospodarcze, a więc konsekwencje m.in. złej sytuacji ekonomicznej prowadzonego przez siebie przedsiębiorstwa. Angażując pracownika, pracodawca nakłada na siebie obowiązek terminowego wypłacania wynagrodzenia ze środków, które musi sam pozyskać z jakiegokolwiek źródła (por. wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99). Zatem pracodawca, który korzysta z wykonywanej przez pracownika pracy, a jednocześnie nie wypłaca pracownikowi w terminie wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się jednoznacznie, iż pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06 oraz wyrok SN z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04). W takim przypadku mamy do czynienia z winą kontraktową pracodawcy wobec pracownika.

Rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, pracownik obowiązany jest dochować odpowiedniego trybu określonego w art. 55 § 2 k.p. Oświadczenie woli pracownika powinno bowiem nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny. Ponadto rozwiązanie takie nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Termin miesięczny liczony jest od momentu zajścia okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, tj. od momentu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika i po jego upływie nie ma już prawnej możliwości na podjęcie decyzji w zakresie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, przekroczenie bowiem miesięcznego terminu powoduje bezskuteczność rozwiązania umowy o pracę (art. 55 § 2 zd. 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p.).

Zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p. do podstawowych obowiązków pracodawcy wynikających z treści stosunku pracy należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia pracownikom. Również z art. 22 § 1 k.p. wynika, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem, co zostało potwierdzone wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r. (sygn. akt I PK 54/06), zgodnie z którym „pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1¹ k.p.). Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 k.p.) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p.”

Pracodawca nie wypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki, a naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r. (sygn. akt III PK 17/07), przy naruszeniu przez pracodawcę zachowaniem ciągłym jego podstawowych obowiązków, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy najpóźniej w okresie miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim naruszeniu (art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p.).

W rozpatrywanej sprawie powód sprostał wymogowi zarówno co do formy pisemnej, podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. oraz miesięcznemu terminowi do złożenia przedmiotowego oświadczenia woli, gdyż wynagrodzenie za kwiecień 2014 r. zostało wypłacone po wymaganym terminie.

Należy również zwrócić uwagę, że w przypadku zgodnego z prawem rozwiązania umowy przez pracownika z winy pracodawcy, przepisy kodeksu pracy automatycznie uprawniają pracownika do uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ k.p.). Z drugiej zaś strony - gdyby Sąd uznał, że powód nie był uprawniony do skorzystania z dyspozycji art. 55 § 1¹ k.p., albowiem nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez pozwanego, to pracodawcy przysługiwałoby odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy przez pracownika na podstawie art. 61¹ i art. 61² k.p. W ocenie Sądu Rejonowego nie można zaś akceptować sytuacji, w której pracownik, który wykonuje pracę na rzecz pracodawcy i od ponad pół roku nie otrzymuje terminowo wynagrodzenia za pracę, a wreszcie korzysta z możliwości zwolnienia się z pracy w celu znalezienia lub podjęcia nowego zatrudnienia, w ramach którego wypłata wynagrodzenia będzie terminowa, byłby zobowiązany do uiszczenia na rzecz pracodawcy odszkodowania za to, że rozwiązał umowę, nie godząc się na dalsze naruszanie jego praw.

Materiał dowodowy potwierdził, że powód od miesięcy tolerował sytuację naruszania jego praw, licząc na to, że sytuacja się poprawi i dając czas pracodawcy na rozwiązanie problemów. Rozwiązanie umowy przez powoda nie nastąpiło w reakcji na jednorazowe naruszenie czy pomyłkę pracodawcy, powód nie wykorzystał pretekstu, aby się zwolnić z pracy. Jego zachowanie było reakcją na długotrwałe naruszanie przez pracodawcę jego podstawowego obowiązku.

Biorąc więc powyższe pod uwagę Sąd, opierając swoje rozstrzygnięcie na zgromadzonym materiale dowodowym, uznał roszczenie powoda za zasadne. Powód rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., tj. bez wypowiedzenia, co uzasadnione było ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika, jakim jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę. Żądane odszkodowanie nie przekracza wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który dla powoda wynosił trzy miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.) – o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Za podstawę ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda, Sąd przyjął kwotę wynagrodzenia wskazaną w zaświadczeniu o wysokości zarobków brutto powoda wystawioną przez byłego pracodawcę powoda.

Mając powyższe na uwadze powyższe, Sąd w pkt I wyroku zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 28.921,27 zł.

Podstawę prawną dla określenia terminu naliczania odsetek od zasądzonych kwot stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Z uwagi na to, że powód wniósł o odszkodowanie wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, a odsetki od roszczenia odszkodowawczego można liczyć najwcześniej od dnia następnego po dniu, w który dłużnik dowiedział się o żądaniu, i miał możliwość jego zadośćuczynieniu, Sąd zasądził odsetki od dnia 17.05.2016 r. (tj. 7 dni od doręczenia pozwanemu w dniu 10.05.2016 r. odpowiedzi na pozew), a w pkt II dalej idące powództwo w tym zakresie oddalił.

Powód jako pracownik, zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594) zwolniony był od wniesienia opłaty sądowej. Pomimo przegrania postępowania przez stronę pozwaną, Sąd Rejonowy, działając na podstawie art. 113 ust. 4 tej ustawy, odstąpił od obciążania jej nieuiszczonymi kosztami sądowymi z uwagi na jej sytuację finansową i kosztami tymi w punkcie III wyroku obciążył Skarb Państwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie 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, tj. do kwoty 9640,42 zł.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.