

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 sierpnia 2017 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Magdalena Szymańska

Protokolant: Małgorzata Wadoń

po rozpoznaniu w dniu 28 sierpnia 2017 r. w Warszawie, na rozprawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) Państwowym S.A. z siedzibą w W.

o odprawę pieniężną

orzeka:

1. zasądza od pozwanej (...) Państwowych Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda K. S. kwotę 22.004,24 zł (dwadzieścia dwa tysiące cztery złote i dwadzieścia cztery grosze) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 7 lutego 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej,
2. zasądza od pozwanej (...) Państwowych Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda K. S. kwotę 32 zł (trzydzieści dwa złote) tytułem zwrotu kosztów procesu,
3. w pozostałym zakresie wnioszek strony powodowej o zwrot kosztów procesu oddala,
4. nakazuje pobrać od pozwanej (...) Państwowych Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie kwotę 1.101,00 zł (jeden tysiąc sto jeden złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony,
5. wyrokowi w pkt 1. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.002,12 zł (jedenaście tysięcy dwa złote i dwanaście groszy).

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 2 października 2016 r. (data nadania) powód K. S. wniósł o zasądzenie nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym od pozwanego (...) Państwowych S.A. w W. na rzecz powoda kwoty 22.004,24 zł oraz kosztów procesu według norm przepisanych, w tym opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł. W uzasadnieniu powód wskazał, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy była przeprowadzana w (...) S.A. restrukturyzacja organizacyjna, w rezultacie której doszło do likwidacji Departamentu (...) Rynkowych i nabył on prawo do odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. i szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (pozew – k. 2-8).

Nakazem zapłaty z dnia 28 października 2016 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie zobowiązał pozwaną do zapłaty na rzecz powoda kwoty 22.004,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 7 lutego 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej, a także do zapłaty na rzecz Skarbu Państwa-Kasy Sądu Rejonowego dla

m. st. Warszawy w Warszawie kwoty 1.101,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był ustawowo zwolniony (nakaz zapłaty – k. 30-31).

W dniu 12 grudnia 2016 r. (data nadania) pozwana wniosła sprzeciw od nakazu zapłaty wnosząc o jego uchylenie i oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych powiększonych o kwotę 17,00 zł tytułem opłaty od pełnomocnictwa. W uzasadnieniu podniosła, że nie miała obowiązku wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, zatem w sprawie nie jest istotne jakie były przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 36-38).

Sąd bezskutecznie nakłaniał strony do **ugodowego zakończenia sporu** (protokół rozprawy k. 70, 107).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. S. zatrudniony był w (...) Państwowych Spółce Akcyjnej w W. od 2 stycznia 2014 r. do 6 lutego 2016 r., początkowo na podstawie umowy na okres próbny, a następnie od 1 kwietnia 2014 r. na podstawie umowy na czas określony zawartej na okres do 31 marca 2016 r., na stanowisku eksperta, a od 2 lutego 2015 r. na stanowisku zastępcy dyrektora departamentu analiz rynkowych. W punkcie 5 umowy o pracę na czas określony strony zawarły klauzulę dopuszczającą jej rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron (umowy o pracę – k. 11-12 v.).

Departament analiz rynkowych składał się z działu raportowania, działu analiz i działu ds. międzynarodowych (zeznania świadka M. Ł. – k. 108, nagranie audiowizualne – k. 113).

W departamencie analiz rynkowych zatrudnionych było 20-22 pracowników. Stanowisko zastępcy dyrektora oprócz powoda zajmował jeszcze jeden pracownik, który również został zwolniony. Poza powodem z tego departamentu zostało zwolnionych jeszcze 3-4 pracowników z powodu reorganizacji działu (zeznania świadka A. F. – k. 72, nagranie audiowizualne – k. 78).

Przełożonym powoda był A. F., który był zadowolony z jego pracy (zeznania świadka A. F. – k. 72, nagranie audiowizualne – k. 78).

Przełożonym A. F. był P. C., który także nie zgłaszał zastrzeżeń merytorycznych do pracy powoda (zeznania świadka A. F. – k. 72, nagranie audiowizualne – k. 78).

P. C. był pośrednim przełożonym powoda (zeznania świadka P. C. – k. 73, nagranie audiowizualne – k. 78).

Komórka organizacyjna, w której pracował powód tj. departament analiz rynkowych została zlikwidowana, a na miejsce powoda nie został zatrudniony nowy pracownik. Nie wszyscy pracownicy zatrudnieni w departamencie analiz zostali zwolnieni, kilku z nich w dalszym ciągu pracuje w pozwanej spółce, ale w biurze nadzoru właścicielskiego. Również w większej części zadania departamentu analiz zostały zlikwidowane, a jedynie częściowo zachowane w biurze nadzoru właścicielskiego (zeznania świadka P. C. – k. 73-74, nagranie audiowizualne – k. 78).

Departamenty jako komórki organizacyjne zostały zlikwidowane w 2016 r., przywrócono strukturę biur, a te które uznano za zbędne zostały zlikwidowane (zeznania świadka P. C. – k. 73, nagranie audiowizualne – k. 78).

W pozwanej spółce prowadzono rozmowy na temat sytuacji, czy przy likwidacji biur jest możliwość wypowiedzenia umowy o pracę i czy pojawia się kwestia związana z odprawą (zeznania świadka P. C. – k. 73, nagranie audiowizualne – k. 78).

Pośrednią przyczynę wypowiedzenia umów pracownikom pozwanej stanowiły zmiany organizacyjne, łączenie komórek, a w konsekwencji likwidacja niektórych z nich (zeznania świadka P. C. – k. 74-75, nagranie audiowizualne – k. 78).

Przed zwolnieniem pracowników dokonywano analizy umów o pracę pod kątem możliwości ich wypowiedzenia bez podania przyczyny. Kryterium wyboru pracownika do zwolnienia był charakter łączącej strony umowy o pracę. Ponadto prowadzono rozmowy z zarządem pozwanej na temat reorganizacji. P. C. w ich trakcie stwierdził, że departament, w którym zatrudniony był powód powielił zadania innej komórki organizacyjnej i jedną z nich należy zlikwidować (zeznania świadka P. C. – k. 74-75, nagranie audiowizualne – k. 78).

Restrukturyzacja w pozwanej spółce polegała na zlikwidowaniu niektórych departamentów, których zadania mogły być wykonywane przez inny departament (zeznania świadka P. C. – k. 75, nagranie audiowizualne – k. 78).

Z departamentu analiz rynkowych zwolniono 3-5 pracowników (zeznania świadka P. C. – k. 75, nagranie audiowizualne – k. 78).

Oświadczeniem z dnia 21 lutego 2016 r. pozwana rozwiązała z K. S. umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia upływającym w dniu 6 lutego 2016 r. Jako podstawę prawną wskazała art. 30§1 pkt 2 kodeksu pracy (rozwiązanie umowy o pracę – k. 21).

Wypowiedzenie powodowi wręczał prezes M. P., a także ówczesny zastępca dyrektora HR S. oraz dyrektor P. C.. Na spotkaniu poinformowano powoda, że przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony nie istnieje obowiązek podania przyczyn jej rozwiązania (zeznania powoda – k. 109, nagranie audiowizualne – k. 113).

W tym samym czasie co powód został zwolniony dyrektor departamentu analiz rynkowych oraz jego zastępca P. K., a także dwóch analityków z działu analiz W. K. i J. G., a z komórki działu międzynarodowego D. O. (zeznania świadka M. Ł. – k. 108, nagranie audiowizualne – k. 113, zeznania powoda – k. 109, nagranie audiowizualne – k. 113).

Po zwolnieniu powoda departament analiz rynkowych został zlikwidowany, a osoby, które nie zostały zwolnione, zostały włączone do biura nadzoru właścicielskiego, a część z nich odpowiedzialna za sprawy międzynarodowe, do biura zarządu (zeznania świadka M. Ł. – k. 108-109, nagranie audiowizualne – k. 113).

Po zwolnieniu powoda nie istniało stanowisko zastępcy dyrektora, a na stanowiska osób zwolnionych nie zostały przyjęte nowe osoby (zeznania świadka A. F. – k. 72, nagranie audiowizualne – k. 78).

Pismem z dnia 16 marca 2016 r. powód wezwał pozwaną do zapłaty na jego rzecz odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, tj. łącznie 22.004,24 zł (wezwanie do zapłaty – k. 25-26).

W dniu 5 kwietnia 2016 r. w odpowiedzi na powyższe pismo pozwana poinformowała, że brak jest podstaw prawnych do wypłaty odprawy pieniężnej na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (pismo pozwanej – k. 27).

Pismem z dnia 19 kwietnia 2016 r. powód ponownie wezwał spółkę (...) S.A. z siedzibą w W. do zapłaty kwoty 22.004,24 zł wraz odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wymagalności tj. od 7 lutego 2016 r. (ostateczne przedsądowe wezwanie do zapłaty – k. 28).

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 11.002,12 zł brutto miesięcznie (zaświadczenie – k. 55).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony, wobec czego również Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania ich rzetelności oraz Sąd dał im wiarę w pełni.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: A. F., P. C., M. Ł..

Sąd w całości przyznał przymiot wiarygodności zeznaniom powyżej wymienionych świadków, których zeznania wzajemnie się uzupełniają, a wraz z pozostałymi materiałami zgromadzonymi w aktach sprawy tworzą spójny

i logiczny obraz stanu faktycznego. W sposób wiarygodny oraz spójny przedstawili oni zmiany organizacyjne zachodzące w pozwanej spółce, ich przyczyny oraz faktyczny przebieg.

Sąd przeprowadził również dowód z zeznań stron, ograniczając go do przesłuchania powoda K. S. uznając jego zeznania za wiarygodne w całości, bowiem w zestawieniu z pozostałymi dowodami tworzą spójny i logiczny przebieg okoliczności niniejszej sprawy.

Wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka A. S. został cofnięty przez stronę pozwaną (cofnięcie wniosku dowodowego – k. 93).

Sąd zważył, co następuje:

Istotą sporu w przedmiotowej sprawie było ustalenie czy powodowi należna jest odprawa z ustawy ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2015.192 j.t.).

Aby to ustalić Sąd prejudycjalnie musiał ustalić czy przyczyna, która legła u podstaw wypowiedzenia K. S. przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony nie leżała po stronie pracownika i czy była przyczyną wyłączną.

Powód podnosił, iż przyczyna leżała wyłącznie po stronie pracodawcy, pozwany wywodził natomiast, że nie był obowiązany do formułowania i podawania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony. Strona pozwana wskazywała także, iż pomimo formalnej likwidacji Departamentu (...) Rynkowych nie doszło do jego likwidacji faktycznej, a zmiany organizacyjne nie oznaczały likwidacji zadań realizowanych przez pozwaną w zakresie analiz rynkowych oraz w zakresie współpracy międzynarodowej, a jej celem nie było zwalnianie pracowników w związku z przeprowadzanymi zmianami organizacyjnymi, które zbiegły się w czasie z wypowiedzeniem umowy o pracę powodowi, jednak nie miały z nim związku.

Dopuszczalność wypowiedzania umów o pracę na czas określony została przez ustawodawcę uzależniona od spełnienia dwóch przesłanek, z których pierwszą jest długość umowy – wypowiedzieć można jedynie umowę na czas określony zawartą na okres dłuższy niż 6 miesięcy, zaś drugą jest wyrażenie woli przez strony stosunku pracy – umowa o pracę na czas określony nie jest bowiem wypowiedzalna z mocy prawa. W tym celu strony muszą wprowadzić do treści umowy o pracę klauzulę o dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia. Obydwie przesłanki powinny być spełnione łącznie, a brak którejkolwiek z nich co do zasady uniemożliwia wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony.

Spełnienie powyższych przesłanek w przedmiotowej sprawie nie było kwestionowane przez strony, bowiem z treści zawartej umowy jasno wynikało, że została ona zawarta na czas określony od 1 kwietnia 2014 r. do 31 marca 2016 r., a strony przewidziały możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony przez pracodawcę nie wymaga podania przyczyny (art. 30 § 4 k.p. a contrario) ani zachowania trybu konsultacji związkowej (art. 38 k.p. a contrario). Nie ma do niego zastosowania wymóg zasadności wypowiedzenia (art. 45 k.p.).

Jednakże pracodawca nie może uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy i podobnych do niej świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jedynie poprzez twierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Następstwem takiej postawy pracodawcy jest przejście na niego ciężaru dowodu w zakresie przyczyny dokonanego odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 30/09, M.P.Pr. (...) -205, LEX nr 533040).

W pierwszej kolejności Sąd poddał zatem pod rozważenie, czy rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika.

Ustawodawca uregulował zagadnienia związane z rozwiązywaniem umów o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2015.192 j.t.).

Zgodnie z art. 1 powołanej ustawy, jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje określoną w tym przepisie liczbę pracowników.

Katalog przyczyn uzasadniających zwolnienie w takim trybie jest bardzo szeroki i nie został precyzyjnie zdefiniowany, jednak należy przyjąć, iż zawiera powody dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych (tak K.W. B., Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, LEX)

Przyczyny te mogą być one mniej lub bardziej istotne (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08, OSNP 2010/21-22/259, LEX nr 621550).

Na mocy art. 8 ust. 1 pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna.

W świetle art. 10 ust. 1 powyższy przepis znajduje odpowiednie zastosowanie również w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Należy wskazać, że choć pracodawca rzeczywiście nie miał obowiązku podania w wypowiedzeniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę, to jednak nie wykluczało to możliwości wystąpienia powoda na drogę sądową w celu zbadania, czy należy mu się odprawa.

Postępowanie dowodowe wykazało, że Departament (...) Rynkowych, w którym zatrudniony był powód, został przez pracodawcę zlikwidowany zarówno w sensie formalnym jak i faktycznym.

W 2016 r. w pozwanej spółce zachodziły zmiany organizacyjne, których konsekwencją była likwidacja niektórych komórek wewnętrznych w strukturze spółki, w tym departamentu powoda. W związku z powyższym pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z niektórymi pracownikami umów o pracę zawartych na czas określony, w tym także z powodem jako pracownikiem likwidowanego departamentu.. W niniejszym postępowaniu Sąd ustalił, że miejsce pracy powoda zostało zlikwidowane w ramach restrukturyzacji dokonywanej w pozwanej spółce. Poza K. S. zostało zwolnionych jeszcze czterech innych pracowników co także pokazuje, że dokonywane zmiany organizacyjne wymusiły na pracodawcy również zmniejszenie zatrudnienia. Natomiast osoby niezwolnione, a pracujące w Departamencie (...) Rynkowych zostały włączone do innych komórek organizacyjnych pozwanej, do biura nadzoru właścicielskiego oraz do biura zarządu, co także wskazuje na dokonywanie zmian strukturalnych w pozwanej spółce.

Ponadto należy wskazać, że po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem na jego miejsce nie został zatrudniony nowy pracownik, uprawnione jest zatem uznanie, że doszło do faktycznej likwidacji jego miejsca pracy, co niewątpliwie stanowi przyczynę zakończenia stosunku pracy mającą swoje źródło po stronie pracodawcy.

Powyższa przyczyna była, w ocenie Sądu, wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie K. S. umowy o pracę łączącej go z (...) S.A. Żaden ze świadków nie zeznał, aby np. powód niewłaściwie wykonywał pracę, czy też, aby przełożeni zgłaszali zastrzeżenia do pracy powoda.

Reasumując, w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy uzasadnione jest przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie leżących po pracowniku tj. przeprowadzania zmian o charakterze organizacyjno-ekonomicznym, skutkujących likwidacją stanowiska zajmowanego dotychczas przez K. S..

W związku z powyższą konstatacją zastosowanie w niniejszej sprawie znajdują przepisy art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Art. 8 ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy stanowi, że pracownikowi zatrudnionemu u danego pracodawcy od 2 do 8 lat przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 8 ust. 3, odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Powód zatrudniony był u pozwanego pracodawcy w okresie od 2 stycznia 2014 r. do 6 lutego 2016 r., tj. przez ponad dwa lata, zaś wysokość jego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosiła 11.002,12 zł.

Na mocy wskazanych wyżej przepisów Sąd zasądził zatem od pozwanego na rzecz powoda odprawę pieniężną w kwocie 22.004,24 zł, odpowiadającej dwumiesięcznemu wynagrodzeniu powoda na ostatnio zajmowanym stanowisku wraz z odsetkami od dnia 7 lutego 2016 r., bowiem stosunek pracy łączący strony ustał z dniem 6 lutego 2016 r., a odprawa powinna być wypłacona przez pracodawcę najpóźniej do dnia zakończenia stosunku pracy.

Na podstawie przepisu art. 98§1 i 2 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się poniesione przez nią koszty sądowe, koszty przejazdów do sądu strony lub jej pełnomocnika oraz równowartość zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w sądzie. Suma kosztów przejazdów i równowartość utraconego zarobku nie może przekraczać wynagrodzenia jednego adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu procesowego.

Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że do niezbędnych kosztów procesu poniesionych przez powoda K. S. należą koszty wykazane w spisie kosztów przedstawionym przez stronę powodową pod pozycjami 1 i 2 oraz opłata skarbową od pełnomocnictwa, co daje łącznie kwotę 32,00 zł, którą Sąd zasądził na rzecz powoda. Natomiast w pozostałym zakresie Sąd oddalił wniosek strony powodowej o zwrot kosztów procesu, bowiem pełnomocnik powoda złożył ustne oświadczenie do protokołu, że na te dni, w których odbywały się rozprawy uzyskał w pracodawcy urlop wypoczynkowy, co oznacza, że otrzymał za te dni wynagrodzenie za pracę od pracodawcy, a w takiej sytuacji nie może być mowy o utraconym zarobku wskutek stawiennictwa w sądzie.

W oparciu o art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd ustalił opłatę od pozwu na kwotę 1.101,00 zł tj. 5% od kwoty zasądzonej na rzecz powoda i na mocy art. 97 i 113 tej ustawy Sąd obciążył tą opłatą pozwanego, dzieląc pogląd Sądu Najwyższego zawarty w uchwale z dnia 5 marca 2007r. PZP 1/07 OSNP 2007/19-20/269.

Mając na uwadze dyspozycję art. 477²§1 zd. 1 kpc, który stanowi, iż 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, Sąd nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.002,12 zł. Kwota ta stanowi bowiem równowartość miesięcznego wynagrodzenia powoda, wynikającą z zaświadczenia przedłożonego przez pozwanego pracodawcę.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.