

Sygn. akt IV P 370/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 kwietnia 2015 roku

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach Wydział IV Pracy w składzie:

Przewodniczący	SSR Adam Skrzypek
Ławnicy	Teresa Ochmańska, Aleksandra Łozińska
Protokolant	Monika Karpus

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2015 roku w Tarnowskich Górach

sprawy z powództwa **B. P.**

przeciwko (...) SA w K. **Oddział KWK (...) w P.**

o przywrócenie do pracy i uchylenie kary porządkowej

1. oddała powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy;
2. zasądza od pozwanej Spółki (...) SA w K. Oddział KWK (...) w P. na rzecz powoda B. P. kwotę 12.866,49 zł (dwanaście tysięcy osiemset sześćdziesiąt sześć złotych czterdzieści dziewięć groszy) brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów;
3. uchyla karę porządkową nagany z dnia 14 sierpnia 2014 roku nałożoną przez pozwaną Spółkę (...) SA w K. Oddział KWK (...) w P. na powoda B. P.;
4. opłatę od pozwu ustala na kwotę 674 zł (sześćset siedemdziesiąt cztery złote);
5. nakazuje pobrać od pozwanej Spółki (...) SA w K. Oddział KWK (...) w P. na rzecz Skarbu Państwa - Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach kwotę 674 zł (sześćset siedemdziesiąt cztery złote) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych;
6. zasądza od pozwanej Spółki (...) SA w K. Oddział KWK (...) w P. na rzecz powoda B. P. kwotę 300 zł (trzysta złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
7. wyrokowi w pkt 2 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4288,83 zł (cztery tysiące dwieście osiemdziesiąt osiem złotych osiemdziesiąt trzy grosze) brutto.

Sygn. akt IV P 370/14

## UZASADNIENIE

Powód B. P. wniósł przeciwko pozwanej (...) Spółce Akcyjnej Oddziałowi KWK (...) w P. odwołanie od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, złożonego na piśmie z dnia 7 sierpnia 2014 roku, doręczonego

powodowi dnia 8 sierpnia 2014 roku. Wniósł o ustalenie, iż przedmiotowe rozwiązanie umowy o pracę jest oparte na nieprawdziwej przyczynie, w konsekwencji czego wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach.

Pozwem z dnia 25 września 2014 roku B. P. wniósł o uchylenie zastosowanej kary nagany nałożonej pismem z dnia 14 sierpnia 2014 roku, doręczonym powodowi dnia 20 sierpnia 2014 roku.

Zarządzeniem z dnia 17 października 2014 roku połączono do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia w/w sprawy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:**

Powód był zatrudniony u pozwanej na czas nieokreślony, na stanowisku starszego inspektora do spraw gospodarki materiałowej w zespole dokumentacji technicznej, pracując pod ziemią, na podstawie umowy o pracę od dnia 28 czerwca 1982 roku. Do zakresu jego obowiązków należała m.in. kontrola prawidłowej gospodarki maszynami i ich częściami na dole kopalni. Powód należał do grona pracowników, których dotyczyło zarządzenie wewnętrzne nr (...) Dyrektora Kopalni – (...) w P. z dnia 7 maja 2014 roku w sprawie organizacji i częstotliwości zjazdów dołowych osób kierownictwa, dozoru wyższego i pracowników funkcyjnych zatrudnionych w ruchu zakładu górniczego oraz sposobu ich dokumentowania. W stosunku do powoda obowiązywała minimalna dwunastokrotna liczba zjazdów dołowych.

**Dowód:** odpis z KRS pozwanej (nr (...)) – k. 36 -57;

zarządzenie wewnętrzne nr (...) w sprawie organizacji i częstotliwości zjazdów dołowych osób kierownictwa, dozoru wyższego i pracowników funkcyjnych zatrudnionych w ruchu zakładu górniczego oraz sposobu ich dokumentowania – k. 102 – 108;

zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pracownika – w aktach osobowych powoda.

Sytuacja ekonomiczno – finansowa pozwanego jest trudna. Spółka ma zostać przejęta przez Spółkę (...). Planowane są masowe przesunięcia pracowników pomiędzy kopalniami oraz zwolnienia z pracy u pozwanego.

**Dowód:** zeznania świadka I. P. – k. 109 -110;

dowód z przesłuchania powoda – k. 119 - 120.

W dniu 23 lipca 2014 roku powód nie stawił się do pracy. Kolegom z pracy, dzień wcześniej, pozostawił swoją kartę czasu pracy, którą jeden z nich odbił zarówno na bramie głównej zakładu (o godzinie 5:45), jak również przy zjeździe na dół kopalni (o godzinie 6:24). Przyczyną niestawienia się do pracy był stan jego zdrowia. W godzinach rannych tego dnia udał się do najbliższego lekarza, który stwierdził u powoda objawy nerwicy lekowej i zlecił niezwłocznie podjęcie leczenia specjalistycznego. Tego samego dnia, o godzinie 23:00, powód został przyjęty na hospitalizację w Centrum Psychiatrii w K. celem detoksykacji po kilkudniowym ciągu alkoholowym. Do Izby Przyjęć Centrum Psychiatrii w K. stawił się o godzinie 20:20.

**Dowód:** zaświadczenie lekarskie – k. 6;

karta informacyjna leczenia szpitalnego – k. 7;

zapis monitoringu zakładowego z wejścia na kopalnię z dnia 23 lipca 2014 roku;

pismo z dnia 23 grudnia 2014 roku – k. 90;

karta informacyjna leczenia szpitalnego – k. 10 akt IV P 400/14;

zeznania świadka I. P. – k. 109 -110;

zeznania świadka A. P. (1) – k. 119;

dowód z przesłuchania powoda – k. 119 - 120.

W dniu, w którym powód nie stawił się do pracy, jego przełożony wydał polecenie służbowe, aby B. P. skontaktował się z nim, gdyż chciał mu przekazać instrukcje co do podejmowanych czynności. W tym celu podjęto kilka telefonicznych prób skontaktowania się z powodem, które okazały się bezskuteczne. Żaden ze współpracowników nie potrafił wskazać miejsca aktualnego przebywania powoda. Ustalono jedynie, że w biurze, w którym zwykle przebywał powód, znajduje się jego torba. Z uwagi na powyższe K. M. poinformował o zaistniałej sytuacji dział BHP kopalni. Pracownik pozwanego – A. P. (2) udał się nawet do miejsca zamieszkania powoda, jednak nikt nie otworzył mu drzwi. Jednak A. P. (2) odniósł wrażenie, że ktoś jest we wnętrzu mieszkania.

Mniej więcej około godziny 10:30 – 11:00 do zakładu pracy powoda zadzwoniła jego żona, prosząc o udzielenie mężowi urlopu. Jednak spotkała się z decyzją odmowną. Po telefonie żony powoda poszukiwania B. P. zostały zakończone.

Pracownicy pozwanego obecni tego dnia w pracy ustalili (na podstawie zapisów systemu rejestracji czasu pracy), że wg zapisów tegoż systemu powód wszedł na teren zakładu oraz, że nie pobrał lampy górniczej oraz aparatu uciezkowego. Ponieważ B. P. nie odnaleziono na terenie zakładu pracy, jego zwierzchnicy uznali, że powód opuścił teren zakładu pracy nie informując o tym przełożonego.

Również w dniu 23 lipca 2014 roku (...) S.A. Oddziału KWK (...) K. M. sporządził notatkę służbową, w której opisał przebieg wydarzeń związanych z poszukiwaniem powoda.

(...) S.A. Oddziału KWK (...) skierował do pracodawcy wnioski o nałożenie kary nagany na B. P. za to, że w dniu 23 lipca 2014 roku, będąc zatrudniony na zmianie A nie przestrzegał regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku opuszczając swoje miejsce pracy bez usprawiedliwienia, czym naruszył postanowienia art. 100 § 2 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy. Powód nie zgodził się z w/w wnioskiem. Po jego wysłuchaniu, Kierownik D. BHP i (...) I. I. podtrzymał karę nagany.

**Dowód:** notatka służbowa z dnia 23 lipca 2014 roku – k. 59;

wniosek o nałożenie kary – k. 60;

pismo z dnia 14 sierpnia 2014 roku – k. 61;

zeznania świadka K. M. – k. 110 -113;

zeznania świadka I. I. – k. 113 - 114;

zeznania świadka A. P. (2) – k. 114 – 115;

zeznania świadka A. P. (1) – k. 119;

dowód z przesłuchania powoda – k. 119 - 120.

W dniu 8 sierpnia 2014 roku żona powoda odebrała przesyłkę pocztową, która zawierała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia datowaną na dzień 7 sierpnia 2014 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie pozwany przedstawił ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – tj. samowolne opuszczenie w dniu 23 lipca 2014 roku na zmianie A terenu zakładu pracy bez informowania o tym przełożonego oraz współpracowników.

**Dowód:** rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - k. 5.

Pismem z dnia 14 sierpnia 2014 roku pozwana udzieliła – po uprzednim wysłuchaniu w dniu 13 sierpnia 2014 roku – kary nagany za to, że w dniu 23 lipca 2014 roku, będąc zatrudniony na zmianie A nie przestrzegał regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku opuszczając swoje miejsce pracy bez usprawiedliwienia, czym naruszył postanowienia art. 100 § 2 pkt 1 i 2 kp. Pouczono go, że w ciągu 7 dni od daty powiadomienia o ukaraniu może wnieść sprzeciw do Dyrektora Kopalni – (...).

**Dowód:** pismo (...) Spółki Akcyjnej z dnia 14 sierpnia 2014 roku – k. 8 oraz k. 61.

Od nałożenia w/w kary powód wniósł sprzeciw do (...) SA w P.. Wskazał w nim, że kara jest pozbawiona podstaw faktycznych i prawnych, gdyż w dniu 23 lipca 2014 roku w ogóle nie stawiał się do pracy, zatem nie mógł opuścić miejsca pracy bez usprawiedliwienia.

**Dowód:** sprzeciw od kary nagany nałożonej pismem z dnia 14 sierpnia 2014 roku – k. 7 akt IV P 400/14.

W odpowiedzi na w/w pismo, pracodawca powoda poinformował, że po rozpatrzeniu sprawy sprzeciw został odrzucony, a kara nagany została podtrzymana.

**Dowód:** pismo z dnia 10 września 2014 roku – k. 9 akt IV P 400/14.

Powód od dnia 8 września 2014 roku jest pacjentem Przychodni (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P..

**Dowód:** Pismo z dnia 19 grudnia 2014 roku – k. 83 - 84.

Powód w ostatnich trzech miesiącach pracy, osiągnął (obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy) następujące zarobki – w miesiącu maju 2014 roku – 4.166,60 zł, w czerwcu 2014 roku – k. 4.418,20 zł i w lipcu 2.998,80 zł. Średnie zarobki to kwota 4.288,83 zł.

**Dowód:** zaświadczenie i wysokości zarobków – k. 58;

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie i szczegółowo opisanych wyżej dowodów. W szczególności Sąd opierał się na dowodach dokumentów albowiem okoliczności z nich wynikające nie były kwestionowane przez strony procesu, a nadto znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Zeznania świadka I. P. (k. 109 - 110) niczego istotnego do sprawy nie wniosły. Świadek nie posiadała bezpośredniej wiedzy na temat przyczyn i okoliczności zwolnienia z pracy powoda, jak również nałożenia na niego kary porządkowej. Sąd posiłkował się tymi zeznaniami jedynie w kwestii faktu sytuacji finansowej pozwanego oraz faktu odbicia na dyskiecie wejścia w dniu 23 lipca 2014 roku na teren kopalni.

Sąd opierał się również na zeznaniach świadka K. M., I. I. oraz A. P. (2) które w ocenie Sądu są wiarygodne oraz znajdują potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Ustalając stan faktyczny Sąd posiłkował się również zeznaniami świadka A. P. (1) oraz dowodem z przesłuchania powoda, które to dowody Sąd uznał za wiarygodne.

Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka dr S., albowiem okoliczności, na które dowód miał być przeprowadzony, zostały już udowodnione zgodnie z twierdzeniami wnioskodawcy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego było nieuzasadnione w świetle przepisów prawa.

Przyjmuje się, że realizacji funkcji ochronnej prawa pracy służy poinformowanie pracownika o przyczynach rozwiązania stosunku pracy, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób. Musi być ona prawdziwa, rzeczywista, a nie pozorna, konkretna i dostatecznie zrozumiała dla pracownika, przy czym wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie oznacza konieczności szczegółowego opisywania faktów, zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, a stopień konkretności powinien być adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika i zajmowanego przez niego stanowiska. Obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy) przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 kp) oznacza, że powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99). Ze stanu faktycznego sprawy wynika, że przyczyną rozwiązania bez wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na samowolnym opuszczeniu w dniu 23 lipca 2014 roku na zmianie A terenu zakładu pracy nie informując o tym przełożonego ani współpracowników.

Zdaniem doktryny, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, oznacza winę umyślną oraz rażące niedbalstwo (rodzaj winy nieumyślnej, wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż wykonywane obowiązki lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność w działaniu), natomiast podstawowe obowiązki pracownicze mogą być kreowane przez przepisy ustawowe, postanowienia układowe, regulaminowe i statutowe. Istnieje również pogląd, że postanowienia umowne, pod warunkiem zamieszczenia stosownej klauzuli, mogą kreować podstawowe obowiązki pracownicze. Dla uznania naruszenia podstawowych obowiązków pracownika za ciężkie niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, chodzi tu o jego złą wolę lub rażące niedbalstwo z jego strony. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowi. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy.

Ustalenie, który z obowiązków pracownika ma charakter podstawowy uzależnione jest od rodzaju wykonywanej przez niego pracy oraz od szkody, jaką naruszenie to wywołało lub mogłoby wywołać. Przyczynami rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyr. SN z 23.9.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Mogą być one zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność bądź nierzetelność lub nieuczciwość albo nielejalność powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy. Zwykle zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie może być oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 (wyr. SN z 2.6.1997 r., I PKN 191/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 268).

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, a zwłaszcza zapis monitoringu wskazuje jednoznacznie, że powód w ogóle nie pojawił się w dniu 23 lipca 2014 roku w godzinach porannych w pracy – w godzinie odbicia przez powoda karty powód w ogóle nie znajduje się na zapisie monitoringu, natomiast widoczne jest na zapisie, że dwóch mężczyzn dwukrotnie odbija karty w krótkich odstępach czasu.

W konsekwencji przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy była nierzeczywista – powód nie opuścił samowolnie miejsca pracy, lecz w ogóle się w pracy nie zjawił, a następnie nieobecność usprawiedliwił zwolnieniem lekarskim. Z tych względów powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie jest zasadne.

Zgodnie z treścią art. 45 § 2 kp w związku z art. 56 § 2 kp Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim

przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Należy podkreślić, iż, w ocenie Sądu, w rozpoznawanej sprawie doszło do aktualizacji przesłanek przemawiających za zastosowaniem tego przepisu. Postawa powoda wskazuje, że nie jest celowe przywrócenie go do pracy. Powód cechuje się bowiem postawą lekkomyślną i nie daje żadnych gwarancji prawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Powód pozostawił kolegom swoją kartę tzw. dyskietkę, nie pojawił się w pracy i dopuścił do sytuacji, że inni odbili za niego kartę. Powyższe wskazuje, że powód zakładał możliwość oszukiwania pracodawcy co do rzetelności i punktualności rozpoczynania pracy, co prowadzi do przekonania, że pracodawca mógł utracić zaufanie do powoda jako pracownika. W tej sytuacji, uznać należy, iż przywrócenie do pracy powoda na dotychczasowych warunkach pracy i płacy byłoby niecelowe. W tej sytuacji, w ocenie Sądu, roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy uznać należało jako niecelowe i w rezultacie powództwo w tym zakresie należało oddalić, orzekając jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

Orzekając w zakresie roszczenia alternatywnego, Sąd na podstawie art. 45 § 2 kp w związku z art. 56 § 2 kp i art. 58 kp w punkcie 2 sentencji wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12.866,49 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów. Okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące a zatem Sąd zasądził trzykrotność wynagrodzenia za pracę jako odszkodowanie.

Zgodnie z art. 108 kp za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować: karę upomnienia, karę nagany. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.

Przy czym zgodnie z art. 109 kp kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

Natomiast zgodnie z art. 112 kp jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

W realiach sprawy kara nagany została nałożona za to, że w dniu 23 lipca 2014 roku powód będąc zatrudniony na zmianie A nie przestrzegał regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku opuszczając swoje miejsce pracy bez usprawiedliwienia. Nie budzi najmniejszych wątpliwości, że powód samowolnie nie opuścił w dniu 23 lipca 2014 roku swojego miejsca pracy, bowiem w ogóle do pracy nie dotarł. Powód nie dopuścił się zatem uchybienia, za jakie pracodawca nałożył karę nagany. Z tych względów karę nagany należało uchylić. Z tych względów orzeczono jak w pkt 3 wyroku.

W pkt 4, 5 i 6 wyroku Sąd ustalił wysokość opłaty od pozwu zgodnie z treścią art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (5% od wartości przedmiotu sporu), a następnie na podstawie art. 98 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd obciążył pozwanego jako stronę przegrywającą kosztami postępowania, na które złożyły się opłata od pozwu oraz koszty zastępstwa procesowego strony powodowej reprezentowanej przez fachowego pełnomocnika w osobie adwokata, ustalone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (czterokrotność stawki minimalnej w sprawie o przywrócenie do pracy i stawka minimalna w sprawie o inne roszczenie niemajątkowe).

W pkt 7 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, że „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”.