

Sygn. akt IV P 260/16

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 29 września 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa T. C.

przeciwko Zakładowi (...) Spółka Akcyjna w N.

o odprawę

1. Zasadza od Zakładu (...) Spółka Akcyjna w N. na rzecz powoda T. C. kwotę 17.820,00 zł ( siedemnaście tysięcy osiemset dwadzieścia złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 listopada 2016r. do dnia zapłaty;
2. Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 5.940,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
3. Zasadza od Zakładu (...) Spółka Akcyjna w N. na rzecz powoda T. C. kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 grudnia 2016r. powód T. C. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Zakładu (...) Spółka Akcyjna w N. kwoty 17.820,00 zł tytułem odprawy na podstawie art. 8 ust 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 listopada 2016r. do dnia zapłaty.

Pozwany Zakład (...) Spółka Akcyjna w N. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. C. był zatrudniony w pozwanym Zakładzie (...) Spółka Akcyjna w N. od dnia 1 sierpnia 1983r. jako kierownik Zakładu (...) (akta osobowe).

Pozwany Zakład był w trakcie restrukturyzacji i ówczesny zarząd pozwanej spółki podjął decyzję o połączeniu trzech Zakładów tj. Przyrodolecznictwa, Fizjoterapii i Działu Zabiegów SPA w jeden zakład tj. Zakład (...), na czele którego miał stać jeden kierownik (zeznania świadka K. T. k.79-80, załącznik nr 1 do Regulaminu Organizacyjnego z dnia 27 lipca 2016r. – k.219).

W dniu 27 lipca 2016r. Zarząd pozwanej spółki zawarł Porozumienie zmieniające z dotychczasowym kierownikiem D. Zabiegów (...) M. T., zgodnie z którym M.T. został zatrudniony na stanowisku Kierownika Zakładu (...) (k.234).

W dniu 27 lipca 2016r. powód został poproszony na rozmowę do ówczesnego Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...), pełniącego tę funkcję od 6 czerwca 2016r. i tam w obecności K. T., M. S. (1) i M. S. (2) powód został poinformowany o decyzji zarządu o połączeniu tych 3 Zakładów i fakcie, że podjęto decyzję o likwidacji jego stanowiska pracy, a tym samym rozwiązaniu z nim umowy o pracę (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.240v-242, zeznania świadków: K. T. k.79-80, M. S. (2) k.214v-215v). Następnie Prezes S. B. przedstawił powodowi przygotowane wcześniej na piśmie 3 propozycje rozwiązania stosunku pracy: pierwsza propozycja – porozumienie stron o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 30 §1 pkt1 kp z dniem 31 października 2016r. z przyczyn o których mowa w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - to jest z powodu likwidacji stanowiska pracy spowodowanej zmianą organizacji pracy w Zakładzie (...) Spółka Akcyjna w N., a w §2 tegoż Porozumienia przewidziano że od dnia 28 lipca 2016r. do 9 sierpnia 2016r. pracodawca udziela powodowi urlopu wypoczynkowego, przewidziano w pkt 2 §2 wypłatę odszkodowania dla powoda w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przewidziano w pkt 3 §2, że powód jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy od dnia 10 sierpnia 2016r. do dnia 31 października 2016r. (k. 9), druga propozycja - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dniem 31 października 2016r. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę tej decyzji wskazano art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - likwidację stanowiska pracy spowodowaną zmianą organizacji pracy w Zakładzie (...) Spółka Akcyjna w N. (k.58) oraz trzecia propozycja - porozumienie stron o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 30 §1 pkt1 kp z dniem 31 lipca 2016r. z przyczyn o których mowa w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników- to jest z powodu likwidacji stanowiska pracy spowodowanej zmianą organizacji, a w §2 tegoż Porozumienia przewidziano wypłatę odszkodowania dla powoda w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz że powód jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy od dnia 28 lipca 2016r. do dnia 31 lipca 2016r. (k. 59) - zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka K. T..

Powód zapoznał się z tymi propozycjami, poprosił o czas do namysłu, taki czas został powodowi udzielony, powód wziął trzy pisma zawierające warianty rozwiązania umowy o pracę przedstawione mu przez pracodawcę, skonsultował te propozycje min. J. S. i z synem Ł. C. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: Ł. C. k.215v-216 i J. S. k.216-216v). W umówionym dniu powód przyszedł do działu kadr i poinformował, że wybrał propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 października 2016r. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka K. T.).

W dniu 31 października 2016r. powód otrzymał świadectwo pracy, w którym wpisano, że stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 października 2016r. na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 §1 pkt1 kp z przyczyn o których mowa w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ( Dz.U. nr 90, poz.844 ze zm), to jest z powodu likwidacji stanowiska pracy spowodowanej zmianą organizacji pracy w (...) Spółka Akcyjna w N. (k.10-11, akta osobowe).

W dniu 2 listopada 2016r. pozwana spółka przekazała powodowi kwotę stanowiącą 3- miesięczne wynagrodzenie ( bezsporne).

W dniu 4 listopada 2016r. powód zwrócił się na piśmie do pozwanej spółki o wypłaceniu jemu odprawy w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a Zarząd pozwanej spółki odpowiedział, że świadczenie o którym mowa w paragrafie 2 ust 2 Porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę spełnione w dniu 2 listopada 2016r. wyczerpuje wszelkie roszczenia związane z rozwiązaniem stosunkiem pracy, w tym roszczenie z tytułu odprawy o której mowa w art. 8 ust 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2013r. (k.13, 14).

Wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 5.940,00 zł (k60).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie złożonych do akt sprawy a wskazanych wyżej dokumentów i akt osobowych powoda ( kserokopii), których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron oraz na podstawie zeznań powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, którego zeznania co do istotnych okoliczności są zgodne z zeznaniami świadków: M. S., K. T., Ł. C. i J. S.. Zatem sąd zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, jak i świadków: M. S., K. T., J. S. i Ł. C. obdarzył wiarą w całości z uwagi na ich zgodność ze sobą oraz dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także z uwagi na to że nie były one kwestionowane przez żadną ze stron.

Zeznania świadków: E. D. (k.80) i P. U. (k.217) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia - podstawie art. 8 ust 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ( Dz.U. nr 90, poz.844 ze zm), zasługuje na uwzględnienie.

Poza sporem, że stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 października 2016r. za porozumieniem stron tj. na podstawie art. 30 §1 pkt1 kp z przyczyn o których mowa w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - to jest z powodu likwidacji stanowiska pracy spowodowanej zmianą organizacji pracy w Zakładzie (...) Spółka Akcyjna w N. i była to wyłączna przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Konsekwencją zaś rozwiązania stosunku pracy na podstawie przepisów wskazanej wyżej ustawy jest obowiązek pracodawcy wypłacenia pracownikowi odprawy na podstawie art. 8 te samej ustawy. Z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego (np. uchwała w sprawie III PZP 4/15 i jej uzasadnienie) wynika, iż zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jakkolwiek rozwiązanie stosunku pracy musi nastąpić z przyczyn nie dotyczących pracowników (pracownika), to niekoniecznie bez udziału woli pracownika, bo odprawa przewidziana w art. 8 ustawy przysługuje także w wypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn wskazanych w ustawie nastąpiło z inicjatywy pracodawcy w drodze porozumienia stron, także przysługiwać może pracownikowi, którego stosunek pracy ustał wskutek odmowy przyjęcia przez niego nowych warunków pracy przedstawionych przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia zmieniającego oraz gdy umowę o pracę rozwiązuje pracownik z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W przedmiotowej sprawie poza sporem jest, że umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się za porozumieniem stron, ale inicjatorem rozwiązania stosunku pracy istniejącego pomiędzy stronami od 1983r. był zarząd pozwanej spółki, który podjął decyzję o dokonaniu w spółce zmian organizacyjnych i likwidacji stanowiska zajmowanego dotąd przez powoda i to zarząd spółki przedstawił powodowi do wyboru 3 warianty, w jakich ten stosunek pracy miałby się rozwiązać, przy czym to zarząd pozwanej spółki przygotował na piśmie te warianty rozwiązania stosunku pracy zaproponowane następnie powodowi i spośród tych 3 przygotowanych propozycji, powód wybrał jeden wariant tj. rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 31 października 2016r. Wszystkie zapisy, a więc treść poszczególnych § zawartych w każdym z tych 3 propozycji, w tym, w szczególności w wariacie wybranym przez powoda, była opracowana przez pozwanego pracodawcę bez żadnych korekt ze strony powoda. W szczególności, w §2 pkt 1,3 i 4 wybranego przez powoda Porozumienia przewidziano, że w okresie od dnia 28 lipca 2016r. do 9 sierpnia 2016r. pracodawca udziela powodowi urlopu wypoczynkowego, a następnie od 10 sierpnia 2016r. do dnia 31 października 2016r., czyli do dnia rozwiązania stosunku pracy, zwalnia powoda z obowiązku świadczenia pracy, a powód wyraża zgodę na powyższe. Faktycznie dzień 27 lipca 2016r. był ostatnim dniem, w którym powód wykonywał pracę na rzecz pozwanej spółki, a potem aż do dnia rozwiązania stosunku pracy - zgodnie z treścią zawartego Porozumienia, przebywał na urlopie wypoczynkowym, a potem był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, otrzymując w tym czasie wynagrodzenia. Te zapisy zawarte w treści Porozumienia nie są pomiędzy stronami sporne.

Natomiast spornym jest zapis w pkt 2 §2 tegoż Porozumienia, a konkretnie czy świadczenie tam przewidziane dla powoda jest odprawą, której obowiązek wypłaty wynika z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r., czy też jest dodatkowym świadczeniem, którego wypłata przewidziana została przez pracodawcę w związku z rozwiązaniem z powodów stosunku pracy. §2 pkt 2 Porozumienia stanowi, że strony ustalają odszkodowanie dla Pracownika w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Poza sporem jest, że pozwany pracodawca to świadczenie faktycznie powodowi wypłacił w dniu rozwiązania stosunku pracy. Pozwany pracodawca twierdzi, iż wypłacone powodowi świadczenie w istocie było odprawą należną powodowi na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r., a więc – według pozwanego, to zobowiązanie wynikające z §2 pkt 2 Porozumienia jest zobowiązaniem tożsamym z obowiązkiem wynikającym z art. 8 ust1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r., a więc to zobowiązanie wobec powoda, na skutek jego wypełnienia, wygasło. Tymczasem powód twierdzi, iż świadczenie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy było dodatkowym świadczeniem przyznanym jemu przez pracodawcę, z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy i było odszkodowaniem za rozwiązanie stosunku pracy a nie była to odprawa wynikająca z przepisów ustawy z 13 marca 2003r.

W przedmiotowej sprawie, jak już wyżej podniesiono, to pozwany pracodawca był inicjatorem zawarcia Porozumienia z powodem o rozwiązaniu stosunku pracy pomiędzy stronami i to pracodawca sporządził i przedstawił powodowi treść Porozumienia, w którym przewidziano określone ustalenia, a powód tylko przystał na to. Porozumienie stron, polega na wymianie zgodnych oświadczeń woli w rozumieniu art. 60 kc w zw. z art. 300 kp. Powód więc podpisując to Porozumienie zaakceptował propozycję pozwanego pracodawcy, iż odejdzie on z pracy z dniem 31 października 2016r., nie świadcząc już pracy do końca trwania umowy, a otrzymując za ten czas wynagrodzenie, a dodatkowo pracodawca wypłaci mu odszkodowanie w wysokości 3 -miesięcznego wynagrodzenia. Zapis w pkt2 §2 Porozumienia mówi wprost o wypłacie odszkodowania, a nie odprawy na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Podnieść należy, że przepis art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. zawiera regulacje ustawowe dotyczące zasad ustalania jednorazowej odprawy pieniężnej, która stanowić ma swoistą, jednorazową rekompensatę za niezawinioną utratę pracy i jej podstawowym celem jest złagodzenie negatywnych konsekwencji utraty pracy z powodów od pracownika niezależnych. W rezultacie rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika wywołuje dwa nierozdzielnie związane ze sobą skutki tj. rozwiązanie stosunku pracy i drugi to powstanie prawa do odprawy, która stanowi rekompensatę dla pracownika za definitywną utratę pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy tj. za "odprawienie" pracownika. Zatem odprawa przysługuje nie tylko z tytułu rozwiązania stosunku pracy, lecz także a właściwie przede wszystkim z tytułu uwolnienia się pracodawcy od ciężącego na nim zobowiązania wynikającego z zawartej umowy o pracę. Poza sporem jest w niniejszej sprawie, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy łączącego strony były przyczyny leżące po stronie pracodawcy, a więc nie dotyczące pracownika, a w takiej sytuacji powód ma prawo do odprawy przewidzianej w art. 8 ust1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., a więc świadczenia w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i aby to świadczenie otrzymać, powód i pozwany pracodawca nie musieli zawierać w tym zakresie Porozumienia. Odprawa, konkretnie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest bowiem świadczeniem obligatoryjnie wypłacanym pracownikom zatrudnionym u danego pracodawcy powyżej 8 lat, w sytuacjach o których mowa wyżej.

Zapis w pkt 2 §2 Porozumienia zawartego pomiędzy stronami mówi o wypłacie powodowi odszkodowania, także w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ale wypłata takiego świadczenia w takiej konkretnej wysokości nie wynika w sposób obligatoryjny z żadnych przepisów. Natomiast możliwe jest przyznanie pracownikowi w umowie pomiędzy stronami stosunku pracy jeszcze innego świadczenia związanego z rozwiązaniem stosunku pracy, do której pracownik nabywa prawo, niezależnie od odprawy wypłaconej na podstawie art. 8 ustawy z 13 marca 2003r. Zgodnie bowiem z art. 18 § 1 kp, postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, co oznacza, że pracodawca zawsze może zatrudnić pracownika na korzystniejszych warunkach, niż przewidują to obowiązujące przepisy prawa, a nigdy na gorszych. Zasada uprzywilejowania pracownika stanowi

kardynalną zasadę prawa pracy. W art. 18 kp przewidziano więc swobodę kontraktową w zakresie ustalania postanowień i umową można w zasadzie dowolnie (wyjąwszy jedynie postanowienia mniej korzystne) kształtować warunki pracy i płacy indywidualnego pracownika.

W ocenie sądu, strony przedmiotowego stosunku pracy, wpisując w pkt 2 § 2 Porozumienia wypłatę odszkodowania właśnie miały na myśli wypłatę dodatkowego, poza obligatoryjnym świadczeniem w postaci odprawy na podstawie art. 8 ustawy z 13 marca 2003r., świadczenia w postaci odszkodowania wobec rozwiązania stosunku pracy i ustalenie przez strony wypłaty tego dodatkowego świadczenia - odszkodowania jest oczywiście dopuszczalne i zgodne z zasadą uprzywilejowania pracownika z art. 18 kp. Powód słuchany w charakterze strony zeznał iż właśnie tak rozumiał on zapisy tego Porozumienia co do pkt 2 §2 i min. dlatego przystał na propozycję pozwanego pracodawcy dobrowolnego odejścia z pracy mimo, że pracował u tego pracodawcy ponad 30 lat na tym samym stanowisku i czuł się rozżalony decyzją pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy. Takie zeznania powoda i takie jego przeświadczenie o charakterze świadczenia z §2 pkt 2 Porozumienia są jak najbardziej przekonujące, bo jak już wyżej podniesiono, aby powód otrzymał odprawę z art. 8 ustawy z 13 marca 2003r. nie musiał w tym zakresie zawierać Porozumienia z pracodawcą. Zapis z pkt 2§2 Porozumienia, literalnie jednoznacznie brzmi, ale też, w ocenie sądu, także i wskazuje, że wolą stron wyrażoną wówczas było, aby powód, godząc się na odejście z pracy z przyczyn jego nie dotyczących, otrzymał od pracodawcy dodatkowe świadczenie w postaci odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia i z tego zobowiązania pozwany się wywiązał. Pozwany, posiadając pracowników zatrudnionych w dziale kadr, a więc specjalistów w tym zakresie, sam sformułował w taki sposób treść tego Porozumienia i gdyby chciał, aby świadczenie wypłacone powodowi było odprawą na podstawie art. 8 ustawy z 13 marca 2003., to winien wpisać to wyraźnie w treści Porozumienia, tak jak to zostało wpisane w treściach Porozumień zawartych z innymi pracownikami pozwanego: P. U. i K. G. ( k.86, 87), gdzie wyraźnie wpisano, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z tymi pracownikami wypłacona zostanie im odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, choć – jak już sąd to wyżej podnosił, zapis o wypłacie świadczenia obligatoryjnie wypłacanego pracownikowi nie musi być zawarty w treści Porozumienia. Jednakże zwrócić uwagę należy że w treści Porozumień zawartych z tymi pracownikami pozwany pracodawca przewidział, oprócz tej odprawy z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r., także wypłatę tym pracownikom – jak to zostało nazwane - dodatkowej odprawy.

Reasumując więc uznać należy, że zapis w §2 pkt2 Porozumienia zawartego przez strony przedmiotowego stosunku pracy przewidywał wypłatę na rzecz powoda odszkodowania jako dodatkowego świadczenia przyznanego mu przez pracodawcę, związanego z rozwiązaniem z powodem jako długoletnim, zasłużonym pracownikiem (...), stosunku pracy z przyczyn jego nie dotyczących i z tego zobowiązania pozwany pracodawca się wywiązał.

Natomiast pozwany pracodawca nie wypłacił powodowi dotąd należnej jemu odprawy przewidzianej w art. 8 ust1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Podnieść jeszcze należy, że zapis zawarty w §3 Porozumienia – strony oświadczają że nie mają co do siebie żadnych roszczeń z tytułu rozwiązywanej umowy o pracę, nie można rozumieć w ten sposób, że powód otrzymując od pracodawcy świadczenie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zrezygnował z innych roszczeń związanych ze stosunkiem pracy. Jak już wyżej podniesiono, w ocenie sądu, wypłacone powodowi przez pozwaną spółkę świadczenie w dniu 2 listopada 2016r. było dodatkowym świadczeniem nazwanym przez pracodawcę odszkodowaniem a nie odprawą. Odprawy pieniężne z art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników podlegają ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę i pracownik nie może zrezygnować z należnej mu odprawy.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 17.820,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wymagalności, czyli od dnia 1 listopada 2016r.do dnia zapłaty - zgodnie z art. 481§1 kc w zw. z art. 300kp,

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 2 i §2 pkt 5 oraz §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. z 2015r, poz. 1804).

Początek formularza

	.	
--	---	--

Dół formularza