

**Sygn. akt VI P 633/14**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 września 2015 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Teresa Okoniewska, Stanisława Jakubek

Protokolant : sekr. sąd. Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 2 września 2015 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa B. O. (PESEL (...))

przeciwko (...) Oddziałowi (...) z siedzibą w G. (NIP (...))

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, sprostowanie świadectwa pracy

**I.** zasądza od pozwanego (...) Oddziału (...) (...) z siedzibą w G. na rzecz powódki B. O. kwotę 11.952 złotych (jedenaście tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt dwa złote i 00/100) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 5 września 2014 roku do dnia zapłaty,

**II.** w pozostałym zakresie oddala powództwo,

**III.** znosi pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego,

**IV.** nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Oddziału (...) (...) z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 598 złotych (pięćset dziewięćdziesiąt osiem złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

**V.** wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.984 złotych (trzy tysiące dziewięćset osiemdziesiąt cztery złote i 00/100) brutto.

**Sygn. akt VI P 633/14**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20 sierpnia 2014r. powódka B. O. domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego (...) Oddziału (...) (...) w G. kwoty 11.952 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę poczynając od dnia 28 września 2008r. W dniu 31 grudnia 2012r. zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony. Na podstawie przedmiotowej umowy została zatrudniona na stanowisku Kierownika - Pielęgniarki Punktu (...) w G.. W dniu 15 lipca 2013r. zawarła z pozwanym porozumienie na mocy, którego powierzono jej stanowisko Kierownika Działu (...). Do jej obowiązków należało dokonywanie rozliczeń finansowych. W dniu 6 sierpnia 2014r. pozwany wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako podstawę powyższego pozwany wskazał art. 52 § 1 kp zarzucając jej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które zostały przez pozwanego szczegółowo wymienione w treści oświadczenia. Podniesione w

powyższym oświadczeniu zarzuty są w jej ocenie niezasadne i nie można ich traktować, jako stanowiących naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Większa bowiem część zarzutów nie odnosi się do niej, lecz do działań innych pracowników pozwanego, w tym podejmowanych w trakcie przebywania przez nią na urlopie wypoczynkowym począwszy od dnia 7 lipca 2014r. do dnia 18 lipca 2014r. Powódka wskazała, że nie zgadza się z żadnym z zarzutów postawionych przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 6 sierpnia 2014r. Zarzuciła, że pozwany nie wykazał, aby dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. ( k. 2-8)

W odpowiedzi na pozew z dnia 2 października 2014r. pozwany (...) Oddział (...) (...) w G. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że podane przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką były prawdziwe, a podejmowane przez nią działania stanowiły naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, jak również stanowiły o braku lojalności i były działaniem na szkodę pracodawcy. Powódka bowiem, jako Kierownik Działu (...) sprawowała kontrolę nad wszystkimi pracownikami Działu i nie wywiązywała się należycie z obowiązków służbowych. Celowo podejmowała działania na szkodę pracodawcy, co wskazuje na brak należytej kontroli nad działalnością bezpośrednio podległych pracowników. Podejmowała działania niekorzystne dla pozwanego oraz wspierała Agencję Usług (...), która prowadzi działalność konkurencyjną, w tym doprowadziła do zatrudnienia koordynatorów, czy opiekunek dotąd świadczących pracę na rzecz (...). O niniejszej okoliczności został pozwany poinformowany w dniu 28 lipca 2014r. W okresie następującym po dniu rozwiązania umowy o pracę pozyskał informację, że powódka podpisała w imieniu pracodawcy samowolnie, bez upoważnienia oświadczenia woli – tj. dotyczące gwarancji zatrudnienia na okres 12 miesięcy dla D. S. i M. D., skierowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w G. na szkolenie „Opiekunka środowiskowa”. Oświadczenie to przy założeniu minimalnej gwarantowanej pensji naraziłoby pracodawcę na koszt w kwocie 63.000 zł.(k. 46-51)

W piśmie z dnia 9 marca 2015r. powódka sprecyzowała żądanie pozwu wnosząc o nakazanie pozwanemu również sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w jego treści informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z zachowaniem okresu wypowiedzenia. (k. 163-171)

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 29 września 2008r. została zawarta pomiędzy powódką B. O. a pozwanym (...) Oddziałem (...) (...) w G. umowa o pracę na czas określony do dnia 28 grudnia 2008r. Powódka została zatrudniona na stanowisku Pielęgniarki - koordynatora (...) w wymiarze pełnego etatu. Strony ustaliły wynagrodzenie na kwotę 2.000 zł (brutto).

**(Dowód** :umowa o pracę z dnia 29.09.2008r., k. 10)

W dniu 29 grudnia 2008r. została zawarta pomiędzy powódką B. O. a pozwanym (...) Oddziałem (...) (...) w G. umowa o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2010r. Powódka została zatrudniona na stanowisku Pielęgniarki - koordynatora(...) w wymiarze pełnego etatu. Strony ustaliły wynagrodzenie na kwotę 2.000 zł (brutto).

**(Dowód** : umowa o pracę z dnia 29.12.2008r., k. 14)

W dniu 31 grudnia 2010r. została zawarta pomiędzy powódką B. O. a pozwanym (...) Oddziałem (...) (...) w G. umowa o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2012r. Powódka została zatrudniona na stanowisku Pielęgniarki - koordynatora (...)w wymiarze pełnego etatu. Strony ustaliły wynagrodzenie na kwotę 2.100 zł (brutto).

**(Dowód** : umowa o pracę z dnia 31.12.2010r., k. 13)

Zgodnie z porozumieniem zawartym przez strony w dniu 1 września 2011r. pozwany powierzył powódce stanowisko Kierownika - pielęgniarki Punktu Opieki (...) w G.. Strony ustaliły wynagrodzenie na kwotę 2.200 zł (brutto) wraz z dodatkiem funkcyjnym w wysokości 250 zł (brutto).

( **Dowód:** porozumienie z dnia 01.09.2011r., k. 11)

W dniu 26 kwietnia 2012r. powódka w formie pisemnej oświadczyła, że będzie powstrzymywała się od wspierania innych podmiotów prowadzących działalność pokrywającą się (w całości lub w części) z działalnością (...), o ile stawałoby to w sprzeczności z interesami (...)

( **Dowód:** oświadczenie z dnia 26.04.2012r., Załącznik do uchwały (...)Zarządu Głównego (...)z dnia 27.03.2012r., k. 77)

W dniu 31 grudnia 2012r. została zawarta pomiędzy powódką B. O. a pozwanym (...) Oddziałem (...) (...) w G. umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika - pielęgniarki w wymiarze pełnego etatu. Strony ustaliły wynagrodzenie na kwotę 2.200 zł (brutto).

(**Dowód** :umowa o pracę z dnia 31.12.2012r., k. 23)

Zgodnie z porozumieniem zawartym przez strony w dniu 28 czerwca 2011r. z dniem 1 lipca 2013r. pozwany powierzył powódce stanowisko specjalisty - Koordynatora Punktu (...)w G.. Strony ustaliły wynagrodzenie na kwotę 2.450 zł (brutto).

(**Dowód** : porozumienie z dnia 28.06.2013r., k. 12)

Zgodnie z porozumieniem zawartym przez strony w dniu 15 lipca 2013r. pozwany powierzył powódce stanowisko Kierownika Działu (...). Strony ustaliły wynagrodzenie na kwotę 2.600 zł (brutto) + dodatek funkcyjny w kwocie 300 zł (brutto).

( **Dowód** : pismo z dnia 15.07.2013r., k. 24)

Do zakresu obowiązków, kompetencji i uprawnień powódki na powyższym stanowisku należało : nadzorowanie pracy specjalisty ds. ofertowania, w tym kontrola przygotowania dokumentacji przetargowej i konkursowej, rozdzielanie, nadzorowanie i kontrola pracy koordynatorów poszczególnych punktów opieki nad chorym w domu, wrywkowa kontrola pracy siostr (...)/pielęgniarek terenowych, w tym wrywkowa kontrola ich godzin pracy, kontrola kart pracy siostr (...), miesięczne rozliczanie godzin pracy poszczególnych punktów opieki, współpraca ze zleceniodawcami instytucjonalnymi i prywatnymi, w zakresie merytorycznym, organizacyjnym i rozliczeniowo-sprawozdawczym, kontrola współpracy Koordynatorów Punktów (...) z pracownikami socjalnymi, kontrola przygotowania umów cywilno-prawnych przygotowanych przez Koordynatorów poszczególnych Punktów (...) dla działu księgowości, kontrola przeprowadzania wywiadów środowiskowych u nowych podopiecznych, prowadzenie dokumentacji zbiorczej dotyczącej opieki, w tym baz danych podopiecznych oraz siostr (...), kontrola prowadzenia akt personalnych, rekrutacja pracowników, planowanie rozwoju zawodowego podległych pracowników, w tym planowanie szkoleń zawodowych, wdrażania stosowania standardów w poszczególnych punktach opieki, współpraca z Działem (...) w zakresie promocji prywatnych świadczeń pielęgnacyjno-opiekuńczych i gospodarczych, w tym aktualizacja bazy instytucji objętych działaniami promocyjnymi, aktualizacja oferty usług opiekuńczych, w tym przygotowywanie folderów reklamowych, plakatów informacyjnych i wykonywanie innych zadań wynikających z aktualnych potrzeb zleconych przez przełożonego.

(**Dowód:** zakres obowiązków, kompetencji i uprawnień Kierownika Działu (...), k.16)

Na ostatnio zajmowanym przez powódkę stanowisku do zakresu jej obowiązków należało również rozliczanie finansowe wszystkich zadań na terenie całego województwa (...), na podstawie dokumentacji przesyłanej przez koordynatorów poszczególnych punktów. Powódka rozliczała godziny pracy świadczone przez opiekunki. Współpracowała z ośrodkami pomocy, promowała (...) oraz zdobywała prywatnych klientów w zakresie usług opiekuńczych. Tworzenie harmonogramów usług nie należało do obowiązków powódki. Należało to do obowiązków koordynatora J. K.. Główna księgowa zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy nie zgłaszała zastrzeżeń, co do prawidłowości rozliczeń finansowych sporządzanych przez powódkę. W czerwcu 2014r. powódka przebywała w

siedzibie (...) znajdującej się w G. celem podpisania umów na usługi opiekuńcze. Przebywała tam w towarzystwie głównej księgowej oraz dyrektora.

W okresie związania z pozwanym umową o pracę powódka pomagała swojemu mężowi w prowadzeniu działalności gospodarczej działającej pod firmą Agencja Usług (...) M. O.. Przedmiotem działalności gospodarczej jest świadczenie usług tożsamych co do usług świadczonych przez pozwanego. Mąż powódki prowadzi działalność od 2008r. na terenie G..

W tym zakresie powódka zajmowała się rozliczaniem miesięcznych godzin przepracowanych przez opiekunów. Jej obowiązki skierowane były głównie na sprawy księgowe i finansowe. Powódka nie zawierała umów o pracę z pracownikami w firmie prowadzonej przez jej męża.

Pracodawca miał świadomość, że powódka pomagała mężowi w prowadzeniu działalności gospodarczej.

Mąż powódki w ramach swojej działalności pomagał również w pracach realizowanych przez pozwanego, między innymi odbierał dokumenty z G. przeznaczone dla pozwanego. Woził i rozpakowywał dary przeznaczone dla pozwanego w siedzibie w G..

**(Dowód** : zeznania powódki B. O., k. 146-148, k. 221 (czas :00:06:50 - 00:08:41), zeznania świadka H. P., k. 195-197 (czas : 00:09:16 - 00:37:43), zeznania świadka G. S., k. 197-198 (czas : 00:37:50 - 00:50:53), zeznania świadka A. M., k. 198-199 (czas : 00:51:00 - 01:04:51), zeznania świadka M. O., k. 199-200 (czas : 01:05:36 - 01:24:46)

Oświadczeniem z dnia 31 lipca 2014r, doręczonym powódce w dniu 6 sierpnia 2014r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z dnia 31 grudnia 2012r. bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę powyższego pozwany wskazał na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych:

- 1) brak przygotowania i złożenia dokumentacji harmonogramu prac na miesiąc lipiec, zgodnie z zapisami umowy z (...)G. w wyznaczonym umową terminie, przy złożeniu harmonogramu usług dla firmy Agencja Usług (...) M. O.;
- 2) posiadanie harmonogramów dla firmy Agencja Usług (...) M. O. na komputerze kierownika Działu (...) Oddziału (...) - zrzut z ekranu komputera będącego do dyspozycji na stanowisku pracy Kierownika Działu (...); wydruki harmonogramów zrealizowane z komputera Kierownika Działu (...) sporządzone przez pracownika (...) Koordynatora Usług (...) (...). A. M. w dniu 2 lipca 2014r.;
- 3) wykorzystywanie skrzynki e-mail wraz z adresem (...) do przetwarzania danych oraz obsługi korespondencji firmy Agencja Usług (...) M. O.,
- 4) reprezentowanie firmy Agencja Usług (...) M. O. na szkoleniu z (...) G. w dniu 17 lipca 2014r. będąc w tym czasie pracownikiem (...),
- 5) brak przekazania egzemplarzy umów zleceń dla pracowników (...), zatrudnionych do realizacji usług opiekuńczych w G.,
- 6) brak przekazania obowiązków służbowych w momencie udania się na urlop w dniu 7 lipca 2014r. p. J. K., w tym brak wypełnienia polecenia służbowego dyrektora odnośnie przekazania obowiązków,
- 7) spowodowanie błędnych wypłat dla pracowników będących na umowach zlecenia, m.in. p. W. i p. K.,
- 8) samowolne wyniesienie z (...) pieczętki służbowej Kierownika Działu (...) w dniu 11 lipca 2014r., w ostatnim dniu przed rozpoczęciem urlopu w dniu 17 lipca 2014r,

- 9) samowolne usunięcie danych kontaktowych ze służbowego telefonu będącego w posiadaniu powódki (o numerze (...)), który stanowi własność (...),
- 10) samowolne zmiany hasła do skrzynki e-mail o adresie (...) oraz do skrzynki e-mail (...) będących własnością (...) w dniu 30 lipca 2014r., co spowodowało dezorganizację pracy w dziale,
- 11) wypłacanie wynagrodzenia w wysokości 1.900 zł (brutto) p. A. M. (córce) od lutego 2014r. do czerwca 2014r. powołując się na zakończoną w grudniu 2013r. umowę zlecenia,
- 12) zatrudnienie w firmie Agencja Usług (...) M. O. dwóch Koordynatorów Usług (...) - A. R. i A. M. oraz Opiekunek, co stanowi działanie niekorzystne dla (...) nie nastąpiło powiadomienie pracodawcy o w/w zamiarze,
- 13) błędne poinformowanie dyrektora (...) o niepodejmowaniu pracy na rzecz firmy Agencja Usług (...) M. O.,
- 14) wykorzystywanie przez firmę Agencja Usług (...) M. O. siedziby (...) na ul. (...) na potrzeby zawierania umów z Opiekunkami w dniu 30 lipca 2014r.

Pozwany podał, iż wskazane czyny stanowią złamanie zasad określonych w oświadczeniu stanowiącym załącznik do uchwały (...) Zarządu Głównego (...) z dnia 27 marca 2014r. - pkt 3 i 4, która stanowi o niepodejmowaniu działań niekorzystnych dla (...), powstrzymania się od wspierania innych podmiotów prowadzących działalność pokrywającą się (w całości lub części) z działalnością (...), o ile stawałoby to w sprzeczności z interesami (...)

Pozwany oświadczył, że zachowanie powódki było wysoce naganne, zawinione, jak również uniemożliwiające kontynuowanie istniejącego stosunku pracy.

( **Dowód:** oświadczenie pozwanego z dnia 31.07.2014r. rozwiązujące z powódką umowę o pracę z dnia 31.12.2012r., k. 19-21)

Zgodnie z (...) Regulaminem Pracy dla pracowników obowiązującego w pozwanym zakładzie pracy zabrania się pracownikom prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, wynoszenia z terenu zakładu pracy bez zgody pracodawcy jakichkolwiek przedmiotów niebędących własnością pracownika i korzystania z telefonów pracodawcy i poczty elektronicznej dla celów prywatnych. Zgodnie zaś (...) Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników, które nastąpi przez potwierdzenie własnoręcznym podpisem stosownego oświadczenia.

(**Dowód** : Regulamin pracy dla pracowników (...) Oddziału (...), k. 209-216)

W okresie od dnia 1 października 2013 roku do lipca 2014 roku u pozwanego była również zatrudniona na podstawie umów cywilnoprawnych córka powódki – A. M..

(**Dowód** : umowy zlecenia (...), zeznania świadka A. M., k. 198-199 (czas : 00:51:00 - 01:04:51)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wynosiło 3.984 zł (brutto).

(**Dowód:** oświadczenie o zarobkach powódki z dnia 19.09.2014r., k. 120)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w przedmiocie żądania zapłaty odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Powyższe podlegało zaś oddaleniu w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruując w szczególności w oparciu o dokumenty prywatne, zeznania świadków w osobach H. P. G. S., A. M. oraz M. O. i zeznania powódki B. O. przesłuchanej w charakterze strony postępowania.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączącej strony umowy stanowiły również akta osobowe powódki. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Walog wiarygodności Sąd przyznał dokumentom prywatnym, które ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i prawdziwości.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania złożone zarówno przez świadków wskazanych wyżej, jak i powódkę. Zeznania przez nich złożone były logiczne i spójne, jak również korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na tym, czy wskazane przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 31 lipca 2014r, doręczonym w dniu 6 sierpnia 2014r, przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką były konkretne, jak również prawdziwe, a w szczególności, czy stanowiły one o ciężkim naruszeniu przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, w konsekwencji upoważniając pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Konsekwencją powyższego była konieczność oceny przez Sąd przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecnictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746).

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona. Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia, czy też rozwiązania umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Zgodnie z powołanymi wyżej rozważaniami postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu, czy też wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie bądź też rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanym w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z przyjętym w tej mierze orzecznictwem przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1999, I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr12, poz.467).

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 1 kp pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie.

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty. Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumiennosc), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (starannosc), którego wyrazem jest jakosc (poziom wykonania), kompletnosc i terminowosc wykonanej pracy. Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumiennosci, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej starannosci. W stosunku pracy starannosc wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju.

Decydująca natomiast o należyтым wykonywaniu pracy sumiennosc jest czynnikiem zindywidualizowanym. Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości.

Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozmieć należy, jako zobowiązanie pracownika do angażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł starannosci następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumiennosci, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Ponadto wskazać należy, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej starannosci i sumiennosci oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.



Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 2 pkt 4 kp, który statuuje katalog podstawowych obowiązków pracownika, pracownik obowiązany jest dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Obowiązek ten można rozumieć szeroko jako zakaz czynienia przez pracownika pracodawcy jakiegokolwiek szkody i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy, stosownie do potrzeb i możliwości. Stwierdzić należy, iż zobowiązanie pracownika do dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oznacza ustanowienie szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymywania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 roku, I PKN 118/97, OSNAPi US 1998, Nr 7, poz. 206)

Jak to zostało wskazane wyżej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp jest możliwe wyłącznie wówczas, jeżeli pracodawca udowodni pracownikowi winę lub rażące niedbalstwo przy wykonywaniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca zobligowany jest zatem do wykazania przyczyn, których wystąpienie uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Muszą być to jednak przyczyny prawdziwe, konkretne i rzeczywiste.

Pracodawca w piśmie z dnia 31 lipca 2014r. (doręczonym pracownikowi w dniu 6 sierpnia 2014r.) wskazał szereg zarzutów skierowanych wobec powódki, jednakże zdaniem Sądu, część z tych zarzutów nie może być uznana za przyczyny konkretne, pozostała zaś za prawdziwe.

Oceniając większość sformułowanych przez pozwanego zarzutów uznać należało, iż są one określone nazbyt lakonicznie i nieprecyzyjnie, aby móc konkretnie ustalić, co dokładnie pozwany powódce zarzuca i na czym miało polegać zawinione przez powódkę działanie. (punkt 5, 6, 7, 9, 12)

Analiza treści powyższych nie pozwala również na określenie kiedy określone zachowania powódki miały w istocie miejsce.

Nadto w ocenie Sądu pozwany nie udowodnił również w sposób należyty, że zarzucane powódce działania rzeczywiście miały miejsce.

Sąd dodatkowo uznał, iż część stawianych powódce zarzutów nie ma bezpośredniego związku z zakresem jej obowiązków pracowniczych, a dotyczą one choćby J. K., czy A. M.- córki powódki, których to jednak działania nie mają jakiegokolwiek znaczenia w zakresie oceny zachowania powódki. Niedopuszczalnym jest przy tym przyjęcie, aby powódka ponosiła odpowiedzialność za działania innych osób. Pozwany rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem może przywoływać jedynie te okoliczności, które bezpośrednio dotyczą zwalnianego pracownika. (punkt 1, 10, notatka służbowa z dnia 30 lipca 2014 roku- k. 31)

Z materiału dowodowego sprawy wynika również, iż powódka zwróciła pracodawcy telefon w stanie w jakim go otrzymała. Za niezrozumiały uznać zatem należało zarzut sformułowany w tym zakresie przez pozwanego w punkcie 9 rozwiązania umowy o pracę.

W ocenie Sądu złożone do akt notatki służbowe z dnia 16 lipca 2014 roku oraz z dnia 30 lipca 2014 roku nie były wystarczające do uznania naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. (k. 17-18)

Zdaniem Sądu kluczowa część zarzutów pracodawcy z rozwiązania umowy o pracę dotyczyła w istocie faktu prowadzenia przez powódkę działalności konkurencyjnej tj. związanej z pomocą na rzecz Agencji Usług (...) M. O. – prowadzonej przez męża powódki.

W tym zakresie na uwagę zasługuje okoliczność, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezspornie wynika, iż pozwany posiadał wiedzę odnośnie tego, że powódka pomaga mężowi w prowadzeniu działalności

gospodarczej o tożsamym przedmiocie działalności, co prowadzona przez pozwanego. Co istotne pozwany wiedzą tą dysponował na wiele lat przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódką.

W tym zakresie na uwagę zasługuje treść art. 52 § 2 kp zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Mając powyższe na uwadze uznać należało, iż pozwany uchybił również w zakresie powyższej grupy zarzutów miesięcznemu terminowi, którego zachowanie uprawniało go do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 kp.

Skoro pracodawca świadomie przez okres kilku lat tolerował, że powódka pomaga mężowi w prowadzeniu działalności gospodarczej, sam również z jego pomocy w prowadzeniu działalności gospodarczej wielokrotnie korzystał, to nie może obecnie podnosić teje okoliczności, jako przejawu naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd uznał, że niniejszy zarzut, stanowiący między innymi o przyczynach objętych punktem 2, 3, 4, 12, 13, 14 rozwiązania umowy stanowił trzon rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Pozwany zarzucał również, że powódka wykorzystywała siedzibę pozwanego znajdującą się przy ul. (...) do prowadzenia działalności konkurencyjnej oraz że zatrudniła dwóch koordynatorów opiekuńczych działając z ramienia firmy jej męża, co miało stanowić działanie niekorzystne dla pozwanego.

Przede wszystkim zaznaczyć należy, że pozwany na tę okoliczność nie przedstawił żadnego materiału dowodowego, zaś przedstawiony przez powódkę w postaci zeznań świadków potwierdził, że powódka jedynie, jako osoba bliska pomagała mężowi w prowadzeniu tej działalności, nie była zaś umocowana formalnie do dokonywania jakichkolwiek czynności w imieniu przedsiębiorcy.

Pozwany podniósł również, że powódka wyniosła poza siedzibę firmy pieczętkę służbową oraz telefon, które nie stanowiły jej własności, co było niezgodne z regulaminem. W przedłożonym do akt sprawy regulaminie wprost jest wskazane, że takich działań pracownik nie może podejmować. Na gruncie niniejszej sprawy wprawdzie zostało wykazane, że powódka poza siedzibą firmy rzeczywiście miała przy sobie pieczętkę i telefon. Zdaniem Sądu jednakże nie można przyjąć, że takie działanie pracownika stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zwłaszcza iż charakter działalności pozwanego związany jest z pracą jego pracowników, w tym powódki, w terenie na co zwróciła uwagę w trakcie zeznań również świadek H. P.. Pracodawca zatem powyższe tolerował i nigdy tego nie kwestionował.

Trudno również uznać za słuszny zarzut dotyczący braku pozostawienia powyższych przedmiotów w siedzibie pozwanego w momencie udania się powódki na urlop, skoro to ona była dysponentem powierzonych jej narzędzi pracy. Z żadnego też dowodu nie wynika, iż w takim przypadku była ona zobowiązana do ich zwrotu pracodawcy.

W ocenie Sądu powódka nie była również osobą odpowiedzialną za wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracowników, w związku z powyższym zarzuty dotyczące wypłaty na rzecz A. M. wynagrodzenia nie mogły być uznane za uzasadnione. (punkt 11 rozwiązania umowy o pracę)

Reasumując pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 kp naruszył obowiązujące w tym przedmiocie regulacje.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie z art. 58 kp. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy,

odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Mając na uwadze, że powódkę obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia odszkodowanie należne na rzecz pracownika wynosiło zatem kwotę 11.952 zł brutto.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł, jak w pkt I wyroku na podstawie art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp.

O odsetkach ustawowych orzeczono zgodnie z treścią art. 300 kp w zw. z art. 481 § 1 kc, który stanowi, iż jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

W tym zakresie wskazać należy, iż odsetki ustawowe od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania (wypowiedzenia umowy o pracę) stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty odszkodowania. (podobnie uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 roku, III PZP 3/03, OSNP z 2004 roku, z.5, poz. 74)

Odnosząc się natomiast do żądania powódki dotyczącego sprostowania świadectwa pracy w ocenie Sądu powyższe nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z § 5 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U.1996, Nr 60, poz. 282). w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu, z zastrzeżeniem ust. 4.

Zgodnie z art. 97 § 3 kp, jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Mając na uwadze powołane regulacje na obecnym etapie postępowania nie byłoby zatem możliwe uwzględnienie żądania powódki dotyczącego sprostowania świadectwa pracy poprzez zamieszczenie w nim informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wynika to stąd, że zmiana trybu rozwiązania umowy o pracę zaktualizuje się dopiero, gdy wyrok wydany w niniejszej sprawie się uprawomocni. Wówczas od tego momentu na żądanie powódki, pozwany będzie zobligowany niniejszą zmianę w treści świadectwa pracy zamieścić. Gdy zaś tego nie uczyni, żądanie sprostowania świadectwa pracy będzie mogło być przedmiotem rozpoznania w drodze procesu, jednakże odrębnego od niniejszego.

W pkt V wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 3.984 zł brutto na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., z którego wynika, że 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.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w pkt III-IV wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Mając na uwadze, iż tylko jedno z dwóch żądań pozwu zostało uwzględnione, Sąd uznał, że zachodziły podstawy do wzajemnego zniesienia między stronami kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 100 k.p.c.

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.

Ponadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy.

A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 1.068 złotych (5% z kwoty 11.952 złotych – tj. po zaokrągleniu 598 złotych).

O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.