

Sygn. akt IV P 208/18 upr

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 sierpnia 2018 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: st. sekr. sąd. Wiesława Ratajczyk

po rozpoznaniu w dniu 14 sierpnia 2018 roku

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko (...) Serwis Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o zapłatę

orzeka:

I Umarza postępowanie w części o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;

II W pozostałym zakresie powództwo oddala;

III Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2179,17 zł (dwa tysiące sto siedemdziesiąt dziewięć złotych siedemnaście groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 57,87 zł (pięćdziesiąt siedem złotych osiemdziesiąt siedem groszy) tytułem części opłaty od pozwu;

V W pozostałym zakresie opłatą od pozwu obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód S. S. wniósł pozew przeciwko pozwanej (...) Serwis Sp.z o.o. w Z. o zapłatę kwoty 3018,64zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i 12630 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi.

Powód wniósł o zwrot kosztów według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wyjaśnił, że Powód w dniu 7 maja 2018r. złożył pozwanemu pismo dotyczące rozwiązania umowy o pracę na mocy art. 55§1(1) potwierdzając jego odbiór w dniu 07.05.2018r, z którego wynikało że rozwiązaniem umowy o pracę był brak wypłaconego w terminie wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2018r.

Pozwany wypłacił Powodowi zaległe wynagrodzenie za miesiąc kwiecień w terminie 09.05.2018r. Przekraczając termin określony w regulaminie firmy o 7 dni.

Ponadto powód domagał się zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wnosil o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu wskazano, że powództwo jest jednak pozbawione podstaw i jako niezasadne zasługuje na oddalenie w całości, bowiem w niniejszej sprawie nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę wobec pracownika. Pozwany powołał się na uzasadnienie odpowiedzi na pozew złożone do sprawy IVP 204/18, w którym to uzasadnieniu wskazano, że stosownie do przepisu art. 55 §1(1) Kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy (poza przypadkami wskazanymi w art. 55 §1 Kp) gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Należy zaznaczyć, że nie każdy przypadek naruszenia podstawowych obowiązków można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy uprawniające pracownika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym.

Przede wszystkim wyjaśniono, że zapłata wynagrodzenia nie mogła nastąpić przelewem na rachunek powoda z uwagi na zajęcie rachunku bankowego pozwanej spółki przez dwa organy egzekucyjne.

Zdaniem pozwanego, krótkotrwałe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia, które było wynikiem zajęcia rachunku bankowego spółki i zamknięciem zakładu pracy w okresie świąt majowych nie było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy. Działanie pracodawcy nie mieści się w kategoriach winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, ponieważ pracodawca był gotowy wypłacić należne wynagrodzenie w gotówce niezwłocznie po otwarciu zakładu pracy, pomimo zajęcia rachunku bankowego, tak jak wypłacił je pozostałym pracownikom. Zatem, opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia w powyższej sytuacji nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy. Powód posiadając wynagrodzenie za miesiąc marzec był stanie zaspokoić podstawowe potrzeby życiowe w okresie spornym.

Umowa o pracę powoda winna zatem rozwiązać się z upływem okresu wypowiedzenia.

Powód otrzymał należny ekwiwalent za urlop w dniu 29 czerwca 2018r.

Powód na rozprawie cofnął pozew w zakresie ekwiwalentu za urlop.

Pozwany wyraził na to zgodę i wniósł o obciążenie w tym zakresie powoda kosztami.

Sprawa była rozpoznawana w postępowaniu uproszczonym.

Sąd ustalił co następuje:

Powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 1 czerwca 2014r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora ds. Produktu i Marketingu z wynagrodzeniem 3000zł netto. Otrzymywał także prowizje od sprzedaży w wysokości od kilkuset do kilku tysięcy złotych w skali miesiąca.

Powód w dniu 25.04.2018 r. złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, którego termin miał upłynąć dnia 31.07.2018 r.

Dowód: umowa o pracę k.25, informacja dla pracownika k.26, przesłuchanie świadka K. G. protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:22:48, przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:45:22, przesłuchanie prezesa pozwanego protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 01:11:04, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 25.04.2018 r. w aktach osobowych powoda

Wynagrodzenie za pracę zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania winno być wypłacane najpóźniej do 02 dnia po przepracowanym miesiącu. Powód otrzymywał wynagrodzenie przelewem na konto. Zakład pracy był zamknięty w dniach 28.04.2018 r. (sobota) do 6.05.2018 r. z uwagi na długi weekend majowy.

Zapłata wynagrodzenia nie mogła nastąpić przelewem na rachunek powoda z uwagi na zajęcie rachunku bankowego pozwanej spółki przez dwa organy egzekucyjne - Naczelnika Drugiego Urzędu Skarbowego w T. i Dyrektora Oddziału w T. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Dowód: przesłuchanie świadka K. G. protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:22:48 , przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:45:22, przesłuchanie prezesa pozwanego protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 01:11:04

Przed stawieniem się do zakładu pracy powód miał już przygotowane rozwiązanie umowy o pracę. W dniu 7 maja 2018r., gdy stawiał się zarząd powód złożył pozwanemu pismo dotyczące rozwiązania umowy o pracę na mocy art. 55§1(1) , z którego wynikało że przyczyną rozwiązania umowy o pracę był brak wypłaconego w terminie wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2018r. Powód przygotował rozwiązanie umowy , gdyż mając na uwadze wcześniejsze doświadczenia z wypłatą wynagrodzenia w spółce (...) obawiał się ,że powtórzy się sytuacja związana z koniecznością żądania zapłaty na drodze sądowej. Powód w okresie ok. roku przed rozwiązaniem umowy o pracę otrzymywał u pozwanej wynagrodzenia w terminie i w pełnej wysokości. Wcześniej zdarzyło się podczas zatrudnienia powoda u pozwanej kilka opóźnień nie trwających więcej niż kilka dni.

Dowód: przesłuchanie świadka K. G. protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:22:48 , przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:45:22, przesłuchanie prezesa pozwanego protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 01:11:04

Zarząd pozwanej spółki zapewnił środki na wypłatę pracownikom wynagrodzeń w gotówce, które następowały bezpośrednio po przerwie urlopowej. Zarząd był zaskoczony złożeniem przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Powodowi nie wypłacono wynagrodzenia za kwiecień w dniu 7 maja 2018r. Powód otrzymał telefon w dniu 8 maja 2018r. ,że ma stawić się po wynagrodzenie. Powód odebrał wynagrodzenie w dniu 9 maja 2018r.

Dowód: przesłuchanie świadka K. G. protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:22:48 , przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:45:22, przesłuchanie prezesa pozwanego protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 01:11:04

Z data 10.05.2018r zostało wystawione świadectwo pracy W pkt 4 świadectwa pracy wskazano ,że stosunek pracy ustał w wyniku: „przez oświadczenie pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia art. 30 § 1(2), rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia art. 55 § 1(1) / rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez okresu wypowiedzenia art. 52 § 1(1) - sprawa złożona do Sądu”

Powód złożył wniosek z dnia 16.05.2018r o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sposobu rozwiązania umowy o pracę

Dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 16.05.2018r w aktach osobowych powoda

Pozwany pismem z dnia 25 maja 2018r. odmówił sprostowania świadectwa pracy wskazując ,że to rozwiązanie umowy przez powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia było niezasadne i umowa o pracę rozwiąże się w dniu 31 lipca 2018r. po upływie okresu wypowiedzenia.

Dowód: pismo pozwanego z dnia 25 maja 2018r. w aktach osobowych powoda

Powód w dniu 16 maja 2018r. zgłosił się do Urzędu Pracy . Został uznany za osobę bezrobotną i stracił ten status w związku z podjęciem, kolejnego zatrudnienia z dniem 4 czerwca 2018r.

Dowód: decyzje i postanowienie Prezydenta Miasta T. k.60-62 akta IVP 204/18

Powód posiadał w okresie spornym 10.000-12.000złoty oszczędności. Żona powoda była w 9 miesiącu ciąży, otrzymywała 1500zł miesięcznie z tytułu zwolnienia chorobowego. Powód miał na utrzymaniu 3 letniego syna. Powód żoną opłacali kredyt, czynsz i media w wysokości 1500zł miesięcznie.

Dowód: przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:45:22

Pozwany w dniu 14.08.2018r. przekazał w sądzie powodowi świadectwo pracy w którym wskazano o ,że umowa trwała do 31.07.2018r. i została rozwiązana w wyniku wypowiedzenia przez pracownika .

Dowód: kopia świadectwa pracy

Strony łączyła umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pozwany zapłacił powodowi kwotę 750 zł tytułem odszkodowania za zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy za miesiąc maj oraz kwotę 750 zł za miesiąc czerwiec. Jednocześnie pełnomocnik pozwanego, pismem z dnia 6.06.2018 r. poinformował powoda, że zapłata odszkodowania w żaden sposób nie zmienia stanowiska pozwanego w przedmiocie bezskuteczności rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, zaś wypłaty odszkodowania już w miesiącu maju dokonano z daleko idącej ostrożności procesowej, z zastrzeżeniem zaliczenia wypłaconych kwot na poczet świadczeń należnych powodowi po wygaśnięciu stosunku pracy.

Dowód: przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:45:22, przesłuchanie prezesa pozwanego protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 01:11:04, wezwanie do zapłaty, odpowiedź na wezwanie , zdjęcie, umowa o zakazie konkurencji

Sąd zważył co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda a także w oparciu o przesłuchanie stron i zeznania świadka . Sąd dał im wiarę w zakresie w jakim materiał dowodowy był spójny i logiczny.

Po pierwsze mając na uwadze istniejący w tym zakresie spór między stronami Sąd ocenił zarówno w tej sprawie jak i w sprawie IVP 208/18 ,że umowa o pracę została rozwiązana przez powoda w dniu 7 maja 2018r. bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Wyliczenie sposobów rozwiązania umowy o pracę znajduje się w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter wyczerpujący. Oznacza to, że zarówno strony układu zbiorowego pracy, jak i strony umowy nie mogą ustanawiać innych sposobów rozwiązywania umowy. Trzeba wskazać ,że umowa o pracę ze skutkiem natychmiastowym rozwiązuje się w trybie przewidzianym w art. 55 k.p. również wtedy, gdy pracownik nie wskazał przyczyny uzasadniającej tego rodzaju czynność prawną. Co więcej, należy przyjąć, że ulega ona rozwiązaniu nawet wówczas, gdy brak przyczyny ją uzasadniającej. Pracownikowi pozostawiono swobodę oceny zaistniałych w środowisku pracy okoliczności faktycznych pod kątem realizacji przesłanek zdefiniowanych w art. 55 § 1 bądź 1¹ k.p. W sferze normatywnej konsekwencją ich pogwałcenia może być odpowiedzialność odszkodowawcza . Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znajdować odzwierciedlenie w świadectwie pracy. (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r. I PKN 614/98)

W tym postępowaniu winna być dokonana ocena czy rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie było słuszne i czy powodowi służy odszkodowanie z art. 55 § 1 (1) kp

Roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków (art. 55 § 1¹) przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy(por. wyrok z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 106)

Zgodnie z art. 55 § 1¹kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o

pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

Pojęcie „ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika” ma charakter klauzuli generalnej, która będzie musiała być dopiero skonkretyzowana przez praktykę i orzecznictwo, podobnie jak to się działo z „ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracownika”, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Ocena "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy jednak, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę. Powtarzające się niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w terminie ustalonym w umowie o pracę może być uznane za ciężkie naruszenie art. 94 pkt 5 k.p., choćby opóźnienia w wypłacie nie przekraczały terminu przewidzianego w art. 85 § 2 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, OSNP 2017 Nr 1, poz. 4 i przytoczone tam orzecznictwo).

W najnowszym orzecznictwie (wyrok SN z dnia 18.05.2017r. II PK 119/16) przedstawiono pogląd ,że wykładnia przepisu art. 55 § 1[1] k.p. wymaga wyłącznie ustalenia naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, powodujących ciężkie skutki dla pracownika oraz niedochowania przez pracodawcę należytej staranności. Stosownie do art. 355 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. należyta staranność pracodawcy w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności. Przestrzeganie profesjonalizmu obliguje pracodawcę do takiego działania, aby w razie braku rzeczywistych środków finansowych na wynagrodzenia, niezwłocznie uzyskać takie środki z innego źródła (na przykład z otwartego kredytu bankowego). W tym kontekście przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1[1] k.p.) jest wina pracodawcy polegająca na niedochowaniu należytej staranności. Wina ta nie odnosi się do subiektywnych kryteriów, ale wyłącznie do kryteriów obiektywnych. Trudna sytuacja finansowa pracodawcy, wynikająca z niesolidności kontrahentów, nie neguje naruszenia należytej staranności pracodawcy, wpływającej na subsumcję art. 55 § 1[1] k.p. Brak należytej staranności jest progiem, po przekroczeniu którego pracodawca naraża się na zarzut niedbalstwa, a w konsekwencji odpowiedzialność.

2. Zgodnie z art. 55 § 1[1] k.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. Desygnat "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika" nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1[1] k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie.

W uzasadnieniu cyt. orzeczenia przedstawiono stanowisko ,że krótkotrwałe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia (na przykład dwu lub trzydniowe) będzie wprawdzie naruszeniem obowiązków pracodawcy, ale zasadniczo - nie musi przybierać postaci ciężkiej. Można tu dokonać porównania ze spóźnianiem się pracownika do pracy lub jego nieprzybyciem do pracy z ważnych względów rodzinnych. Obowiązek przestrzegania czasu pracy jest bez wątpienia podstawowym obowiązkiem pracownika, ale sporadyczne, niewielkie spóźnienia nie są traktowane jako ciężkie

naruszenie tego obowiązku; również usprawiedliwione nieprzybycie do pracy nie obliguje pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138). W przypadku jednak otrzymywania przez pracownika niewielkich kwot wynagrodzenia za pracę, gdy nie dysponuje on żadnymi oszczędnościami, również takie niewielkie opóźnienie zakwalifikować można jako ciężkie.

Mając powyższe na uwadze nie można było ocenić, że rozwiązanie umowy o pracę przez powoda było zasadne. Pracodawca uprzednio wywiązywał się z wypłaty wynagrodzenia, przygotował w związku zająciami rachunków wynagrodzenia do wypłaty w gotówce po przerwie urlopowej. Powód mógł je otrzymać 8 maja 2018r., gdyż tego dnia otrzymał telefon w przedmiocie odbioru wynagrodzenia, zatem opóźnienie wynosiłoby 6 dni. Powód posiadał w okresie spornym wystarczające oszczędności. Kilkudniowe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia nie wpłynęło negatywnie na sytuację finansową powoda.

Sąd oddalił powództwo o zapłatę odszkodowania.

Sąd umorzył postępowanie w części o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy na mocy art. 355 par. 1 kpc

O kosztach zastępstwa procesowego dla pełnomocnika pozwanego orzeczono na mocy art. 100 kpc i par. 2 pkt.5 w związku z par. 9 ust.1 pkt.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Pozwany wygrał postępowanie w wysokości 80,71%, przegrał w zakresie roszczenia o ekwiwalent za urlop, gdyż świadczenie to należne w dniu 7.05.2018r. zostało zapłacone w dniu 29.06.2018r.

Stawka 3600 razy 75% (par. 9 ust.1 pkt.2 Rozporządzenia) i razy 80,71% =2179,17zł

Pełnomocnictwo było zwolnione z opłaty skarbowej.

Na koszty sądowe składa się opłata od pozwu ustalona na mocy art. 28 pkt.4 cyt. ustawy.

W zakresie opłaty od pozwu to Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.) z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie natomiast z przepisem art. 113 ust. 1 wskazanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Nie było podstaw do obciążenia pozwanego. Pracownik od powinności zapłaty kosztów sądowych w przypadku wniesienia przez niego powództwa w sprawie z zakresu prawa pracy, której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł (art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) jest zwolniony.

Mając powyższe na uwadze część opłaty od pozwu poniósł Skarb Państwa. Częścią opłaty od pozwu został obciążony pozwany w zakresie, w którym pozwany został uznany za stronę przegrywającą.