

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 października 2017 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: J. C., R. P.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 05 października 2017 roku w Ś.

sprawy z powództwa **A. M.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w Ś.

o odszkodowanie

- I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w Ś. na rzecz powódki A. M. kwotę 800,00 zł (osiemset złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia (...) do dnia zapłaty;
- II. dalej idące powództwo oddala;
- III. zasądza od strony pozwanej na rzecz adw. N. Ł. kwotę 360,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;
- IV. nie obciąża powódki kosztami procesu;
- V. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
- VI. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...)kwotę 40,00 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka A. M. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Handlowo – Usługowo – Produkcyjnego (...) Sp. z o.o. w Ś. kwoty 2100 zł z ustawowymi odsetkami do dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, że była zatrudniona u pozwanego od (...) na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia (...), ostatnio na stanowisku koordynatora sprzedaży i rozliczeń usług medycznych. W ramach dokonywanego przyjmowania wpłat gotówki od pacjentów, powódka każdą przyjętą przez siebie sumę pieniężną dokumentowała i wystawiała dowód Kp, paragon fiskalny lub fakturę sprzedaży. W okresie pracy powódki zdarzały się przypadki awarii systemu komputerowego oraz kasy fiskalnej, co uniemożliwiało powódce zafiskalizowanie przyjętej wpłaty. Procedura dokumentowania wpłat i ich rozliczenia nie była w żaden sposób kwestionowana przez pracodawcę. Gotówka przyjęta przez powódkę lub inną pracownicę przechowywana była w kasetce umieszczonej w szafie znajdującej się w pomieszczeniu recepcji, w której pracowała powódka, przy czym szafa ta nie była zabezpieczona i dostęp mieli do niej wszyscy pracownicy zatrudnieni u pozwanego.

W dniu (...)powódka otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem i zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy, a następnie w dniu (...) pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazała, że w wyniku przeprowadzonej u pracodawcy kontroli ustalono, że powódka pobierała od pacjentów kwoty za świadczone na ich rzecz przez pozwanego usługi i nie fiskalizowała tych kwot na kasie fiskalnej oraz nie rozliczała ich ze stroną pozwaną, lub też pobierała od pacjentów kwoty za świadczone na rzecz tych pacjentów usługi i rozliczała z pozwaną tylko część pobranych kwot. W związku z tym strona pozwana rozwiązała z powódką w dniu (...)roku umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika w wyniku ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych wyrażającego się m. in. w braku sumiennego i starannego wykonywania pracy, braku dbania o dobro zakładu pracy oraz działania na szkodę pracodawcy.

W toku postępowania Sąd

ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia (...) w wymiarze 1/2 etatu oraz w okresie od dnia (...). W okresie zatrudnienia od (...) powódka wykonywała pracę na stanowisku rejestratorki medycznej, a od (...) na stanowisku koordynatora sprzedaży i rozliczeń usług medycznych.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 2100 zł brutto miesięcznie.

Do zakresu obowiązków powódki należało, m. in. prowadzenie rozliczeń i kalkulacji finansowych wykonanych usług, wystawianie rachunków i zaświadczeń, rejestracji i obsłudze pacjentów.

Kwoty pieniężne przyjmowane przez powódkę od pacjentów były przez nią dokumentowane w postaci wystawienia paragonu fiskalnego, faktury sprzedaży lub dowodu Kp. Wpłacona kwota była wprowadzana również do systemu kasowego (...). Jeżeli pacjent płacił codziennie za zabiegi, otrzymywał wówczas paragon i wprowadzano go do systemu. W sytuacji kiedy pacjent prosił o wystawienie faktury zbiorczej, nie był wprowadzany do systemu, wystawiano wówczas dowody wpłaty Kp i dopiero z chwilą wystawienia faktury po zakończonej rehabilitacji, rejestrowano go w systemie. Praktyką było wystawianie dowodów wpłaty Kp w sytuacji przyjęcia od pacjenta pieniędzy i nie wystawienia faktury, bądź paragonu, co też zostało ustalone z księgowym. Po wystawieniu dowodu wpłaty Kp, wysokość przyjętej kwoty wpisywano do zeszytu dopiero po wystawieniu faktury zbiorczej, dlatego też nie zawsze stan przyjętej gotówki zgadzał się z zapisami w zeszycie w rozliczeniu dziennym. Niektóre opłaty, jak np. kaucja za dom seniora nie były fiskalizowane, gdyż podlegały zwrotowi rodzinie.

Gotówka przyjęta od pacjentów przechowywana była w kasetce umieszczonej w szafie znajdującej się w pomieszczeniu recepcji, przy czym szafa ta nie była zabezpieczona. Rano pieniądze wraz z zeszytem przekazywano do sekretariatu. W trakcie okresu zatrudnienia powódki pozwana nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń co do prawidłowości rozliczenia się powódki z przyjętych pieniędzy.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu,
- zakres obowiązków powódki k. 24-25,
- wyliczenie miesięcznego wynagrodzenia k. 26,
- dowody wpłaty, faktury, paragony k. 36-40, 42-44, 50-61, 63,

- zeznania świadka J. G. – e protokół z dnia 14.03.2017r. k. 183;
- zeznania świadka D. T. – e protokół z dnia 9.05.2017r. k. 195;
- zeznania powódki – e protokół z dnia 9.05.2017r. k. 195.

Pismem z dnia (...) strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu (...). Jednocześnie pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powódka odmówiła podpisania wypowiedzenia.

Następnie pismem z dnia (...) strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 kp).

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, o których to naruszeniach pracodawca uzyskał wiadomość po przeprowadzeniu wstępnej kontroli w dniach 1 – 3 sierpnia 2016 roku, wyrażające się m. in. w braku sumiennego i starannego wykonywania pracy, braku dbania o dobro zakładu pracy, działania na szkodę pracodawcy, polegające w szczególności na:

- pobieraniu od pacjentów pieniędzy na podstawie dowodów Kp podczas gdy pobrane pieniądze winny być bezpośrednio fiskalizowane na kasie fiskalnej, a pacjentowi wydany winien być paragon fiskalny,
- braku wydawania pacjentom paragonów fiskalnych,
- fiskalizowaniu należności na kasie fiskalnej z opóźnieniem po stałych upominaniach przełożonego,
- pobraniu od pacjentów pieniędzy i nierozliczanie oraz nieprzekazywanie pieniędzy pracodawcy.

W tym samym dniu powódka potwierdziła odbiór wypowiedzenia.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu,
- zeznania świadka A. O. – e protokół z dnia 14.03.2017r. k. 183,
- częściowo zeznania pozwanego M. M. – e protokół z dnia 9.05.2017r. k. 195.

Z zawiadomienia pozwanego Prokuratura Rejonowa w (...)wszczęła i prowadziła postępowanie przygotowawcze w sprawie przywłaszczenia w okresie od 2013 roku w Ś. przez ustalone pracownice PPHU (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ś. pieniędzy w łącznej kwocie 11.625,70 zł poprzez pobieranie od pacjentów wpłat za świadczone na rzecz tych pacjentów usługi medyczne, nie fiskalizowanie tych wpłat na kasie fiskalnej i nie rozliczanie się z nich lub tylko częściowe rozliczenie się z pracodawcą z pobranej od pacjenta kwoty, czym działały na szkodę PPHU (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ś., tj. o czyn z art. 284 § 2 kk.

Postanowieniem z dnia (...)Prokurator Rejonowy w (...)umorzył postępowanie w ww. sprawie z uwagi na brak danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa.

Na skutek zażalenia pozwanego Sąd Rejonowy w (...)postanowieniem z dnia (...) nie uwzględnił zażalenia i utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie.

Dowód:

- akta sprawy sygn. akt 1 Ds. 1329/2016

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo jest częściowo zasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania powódki, zeznania świadków J. G., D. T., A. O. oraz częściowo słuchanego za stronę pozwaną M. M., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki stanowiły również akta osobowe pracownika. 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.

Podstawę prawną roszczenia powódki, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, 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.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. 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 lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99). Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika. Podana pracownikowi przyczyna ma na celu, umożliwienie mu „dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97). Niedopuszczalne są, więc przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę.

W niniejszej sprawie należało ocenić, czy przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były konkretne, rzeczywiste i prawdziwe, które można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Powyżej cytowany artykuł określa, iż 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 orzecznictwie 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.

Zgodnie z treścią art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art.100 §2 pkt.2-4 kp).W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 kp, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

W realiach niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę w tak szczególnym trybie jak dyscyplinarny z pominięciem zasad wynikających z cytowanych poglądów orzecznictwa Sądu Najwyższego. Aby stwierdzić bez żadnych wątpliwości, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, strona pozwana winna przeprowadzić wnikliwe postępowanie wyjaśniające i zweryfikować wszystkie nasuwające się wątpliwości czy też niejasności, a następnie mając już pewność co do jej odpowiedzialności, ze szczególną ostrożnością zastosować konsekwencje w sferze pracowniczej. Tymczasem strona pozwana nie przedstawiła jakichkolwiek dowodów odzwierciedlających rzeczywistość stawianych powódce zarzutów ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Wskazać należy, że niewątpliwie wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę w jego oświadczeniu woli w tym przedmiocie nie zostały dostatecznie skonkretyzowane, a w rezultacie nie sposób było rozstrzygnąć o ich rzeczywistości (prawdziwości). Stawianie zarzutu pobierania od pacjentów pieniędzy na podstawie dowodów Kp, bądź nie wydawanie paragonów bez dokładnego sprecyzowania o jakie konkretnie druki i paragony chodzi, bez wskazania okresu w jakim doszło do rzekomych naruszeń oraz imion i nazwisk pacjentów, którym wydano druki Kp, bądź którym nie wydano paragonów, pozbawiło Sąd możliwości kontroli decyzji pracodawcy i zbadania jakie konkretnie obowiązki pracownicze zostały przez powódkę naruszone oraz w jaki sposób działała na szkodę pracodawcy.

Zdaniem Sądu wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie spełniają podstawowych kryteriów do uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ten sposób ustania stosunku pracy jako najbardziej dolegliwy dla pracownika wymaga szczególnej staranności od pracodawcy w zakresie wskazania podstaw decyzji o rozwiązaniu umowy, nie wystarczą zaś ogólnikowe zwroty.

Jak wynika z akt przedmiotowej sprawy, dopiero w odpowiedzi na pozew strona pozwana dokonała konkretyzacji zarzutów stanowiących przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, wskazując nazwiska pacjentów, jakim powódka wystawiała dowody wpłaty Kp, jak również sumy nierozliczonych i nieprzekazanych stronie pozwanej pobranych przez powódkę kwot, jednakże, przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie mogą być uszczegółowione dopiero na etapie postępowania sądowego. Już w chwili składania pracownikowi oświadczenia pracownik ma wiedzieć i rozumieć dlaczego pracodawca podjął tę decyzję, a w niniejszej sprawie powódka tej możliwości została pozbawiona.

Wskazać należy, że nie mogło być podstawą rozwiązania umowy o pracę zarzucane powódce wystawianie fałszywych faktur (k. 158, 159), gdyż z pisma strony pozwanej wynika, że zostały one ujawnione w dniu (...), a więc okoliczność ta nie była znana pracodawcy w chwili rozwiązywania umowy (...).

Już sama okoliczność stwierdzenia braku konkretyzacji przyczyn powodujących rozwiązanie umowy o pracę nakazuje uznać rozwiązanie umowy za sprzeczne z przepisami. Takie ogólne i lakoniczne podanie przyczyn nie pozwala Sądowi na szczegółowe odniesienie się do zarzutów i zbadanie ich prawdziwości. Nie pozwala także na ustalenie czy pracodawca zachował miesięczny termin z art. 52 §2 Kp.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, że pozwany w trakcie trwania postępowania sądowego usiłował wykazać, że dyscyplinarne zwolnienie powódki było uzasadnione, powołując się na ujawnione niedociągnięcia w jej pracy, m. in. na wystawianie dowodów wpłat KP oraz fakt poinformowania powódki, aby nie wdrażać procedury odręznego ich wypisywania.

Twierdzeń pozwanego nie potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie: J. G. i D. T., które opisały okoliczności wystawiania dowodów wpłat KP oraz przyznały, że procedura ta została uzgodniona z księgowym pracodawcy, który stwierdził że w przypadku nie wystawienia faktury bądź paragonu istnieje obowiązek wystawienia dowodu wpłaty Kp. Trudno też uznać, że pracodawca zabronił wdrażania takiej procedury, skoro sam dostarczył powódce druki KP.

Ponadto strona pozwana nie wykazała, aby zachowanie powódki wskazane w odpowiedzi na pozew, jak również w zawiadomieniu skierowanym do Prokuratury Rejonowej (...) o podejrzeniu popełnienia przestępstwa stanowiły znamiona przestępstwa z art. 284 § 1 kk, bowiem prowadzone postępowanie przygotowawcze zostało umorzone z uwagi na brak danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa. Podkreślić należy, że pismo kierowane do Prokuratury Rejonowej (...) zawierało takie same zarzuty, które strona pozwana opisała w odpowiedzi na pozew. Ponadto należy wskazać, że sprecyzowanie w odpowiedzi na pozew zarzutów stawianych powódce nie spełnia przesłanki prawidłowego skonkretyzowania przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką A. M. nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 Kp.

W związku z powyższym należało uznać rozwiązanie umowy o pracę za bezzasadne, co skutkowało uwzględnieniem żądania zasądzenia odszkodowania, jednakże nie w kwocie wskazanej przez powódkę. Zgodnie z art. 60 Kp jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem przepisów w okresie wypowiedzenia – pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Przy wyliczeniu kwoty należnego powódce odszkodowania, Sąd kierował się wskazaniem zawartymi w art. 60 kp, o czym jak w punkcie I wyroku, zaś dalej idące powództwo oddalono (punkt. II wyroku).

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt III wyroku), znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.

Sąd przyjął zasadę pełnej odpowiedzialności strony pozwanej za wynik procesu, mając na uwadze, iż powódka wygrała proces co do zasady. Zdaniem Sądu nie było podstaw do zasądzenia na rzecz pełnomocnika powódki stawki z w podwójnej wysokości, gdyż przedmiotowa sprawa nie była skomplikowana.

Orzeczenie o kosztach procesu oparto na przepisie art. 102 kpc (punkt IV wyroku).

Na podstawie art. 477² §1 kpc wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności (punkt V wyroku).

Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...)kwotę 40 złotych tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona – proporcjonalnie do zasądzonej na rzecz powódki kwoty (punkt VI wyroku).