

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Stanisława Gawlik, Barbara Rybak

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 września 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa **G. D.**

przeciwko Miejskiemu Zarządowi (...) w Ś.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Miejskiego Zarządu (...) w Ś. na rzecz powoda G. D. kwotę 18 000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6451,57 zł brutto;

III. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...) kwotę 900 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

## UZASADNIENIE

Powód G. D. wniósł pozew przeciwko Miejskiemu Zarządowi (...) w Ś. domagając się zasądzenia odszkodowania w kwocie 18.000 zł. W uzasadnieniu wskazał, iż w dniu 15 maja 2018r. został wezwany do pokoju dyrektora (...), gdzie wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę. Z uwagi na fakt, iż z pisma nie wynikało wprost, dlaczego została podjęta taka decyzja, poprosił o wyjaśnienie. Odmówiono mu podania szczegółowych powodów wypowiedzenia. Powód postanowił porozmawiać z Burmistrzem Miasta. Burmistrz zlecił rozmowę Sekretarzowi Miasta, jednak rozmowa nie przyniosła powodowi wyjaśnienia. Powodowi wskazano, iż pracownicy S. i Z. złożyły oświadczenia, które skutkowały utratą zaufania do powoda. Jak wskazał powód przez cały okres zatrudnienia nie zwracano mu uwagi, że zachowanie czy praca jest nie odpowiednia. Otrzymywał wzorowe oceny okresowe, najwyższe nagrody uznaniowe. W dniu wypowiedzenia i dzień później dyrektor również wskazał, iż nie ma zastrzeżeń do pracy powoda, a przyczyny rozwiązania umowy są obyczajowe. Powód uznał takie zachowanie za krzywdzące albowiem nie podając przyczyn odebrano mu prawo do obrony. Do momentu otrzymania wypowiedzenia powód uważał swoje relacje z wymienionymi pracownikami za dobre, a nawet przyjacielskie. M. S. uważał za najlepszego pracownika. Z D. Z. spotykał się także na gruncie towarzyskim. Obie panie bronił przed dyrektorem, który uznawał je za nieudolne. Zawsze szczerze mówił, co myśli i czego oczekuje po ich pracy, nie ganił za zajmowanie się czym innym w czasie pracy. Gdyby dyrektor przedstawił swoje zastrzeżenia sam powód poprosiłby o rozwiązanie stosunku pracy. Powód wskazał, iż był pracownikiem bardzo zaangażowanym, wypracował setki godzin nadliczbowych, za które nie żądał wynagrodzenia ani czasu wolnego robiąc to dla dobra jednostki. Wykonywał swoją pracę sumiennie i rzetelnie, zawsze stawiając ją na pierwszym miejscu.

W zamian za to został z niej wyrzucony jak ostatni bandyta, oczerniony w całym mieście, zniszczono jego karierę zawodową i dobre imię nie podając powodów.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. Na wstępie wskazano na okoliczności łączące strony stosunku pracy i przyznano, iż w dniu 15 maja 2018r, wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Podniesiono, iż wbrew zarzutom powoda sformułowanym w pozwie, wskazane w piśmie przyczyny są konkretne i zrozumiałe dla powoda, jak również rzeczywiste. Pozbawione podstaw jest twierdzenie powoda jakoby pracodawca zaniechał wskazania przyczyny, bowiem w wypowiedzeniu wskazano wprost, iż przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy jest naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych i utrata zaufania względem powoda, a w dalszej części wypowiedzenie zawiera szczegółowe informacje o dopuszczeniu się przez powoda nadużycia stosunku podległości służbowej w odniesieniu do podwładnych pracowników, w tym M. S. (2) i D. Z. (2), które to zachowanie powoda godziło w dobre imię podległych powodowi pracowników i ich godność oraz doprowadziło do utraty zaufania do powoda ze strony pracodawcy. Zaprzeczono jakoby w dniu 15 maja nie podano mu powodów wypowiedzenia, gdyż tego powód się nie domagał, domagał się natomiast podania mu treści smsów podanych przez w.w pracownice do wiadomości pracodawcy, co wskazuje niezbicie, iż powód nie miał wątpliwości co do przyczyny zakończenia współpracy.

Następnie w odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, na czym konkretnie polegało niewłaściwe zachowanie powoda.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. D. z dniem 18 lipca 2011r. zatrudniony został w Miejskim Zarządzie (...) na stanowisku głównego księgowego w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony.

Pracą (...) kieruje dyrektor, który wykonuje wszelkie zadania i czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostce.

Dowód:

statut (...) z załącznikiem k.28

regulamin organizacyjny (...) k.29-36

akta osobowe powoda ( w załączeniu)

Podwładnymi powoda były M. S. (2), D. Z. (2), H. K., B. K. i E. S.. Powód był postrzegany przez podwładne jako przełożony trudny, humorzasty. Pracownice uważały pracę za stresującą. Czuły się niesprawiedliwie oceniane i krytykowane bez uzasadnionych, ich zdaniem, przyczyn. Powód obrażał się, nie odzywał. Popsuł dobre relacje w dziale i pomiędzy działem księgowości i czynszów.

Dowód:

zeznania świadków: D. Z. (2), M. S. (2), H. K., B. K., R. D., E. S. e-protokół (...)

Pracownicy innych działów nie doświadczyli ze strony powoda tego, by był niegrzeczny, niekulturalny, bądź zachowywał się niewłaściwie.

Dowód:

zeznania świadków: J. K., A. K. (1), J. R., M. W., W. F., A. K. (2), E. B., E. M. (1) e-protokół (...)

Z D. Z. (2) łączyły powoda w 2015/16 roku relacje intymne. Takie relacje chciał nawiązać również z M. S. (2), czemu odmówiła. Powód od stycznia 2015r oraz w 2016r prowadził z D. Z. (2) rozległą wymianę smsów, a następnie od

października 2016 roku do września 2017r. z M. S. (2). S. zarówno on, jak i pracownicy pisali w pracy. Miały one charakter intymny, często erotyczny. Powód i D. Z. (2) pisali smsy także w 2017 r. ;dotyczyły one generalnie pracy i sporów na tym tle powoda z D. Z..

Dowód:

smsy k. 43-98

zeznania świadka D. Z. (2),M. S. (2) e-protokół (...)

zeznania powoda e protokół k. 204

W okresie poprzedzającym zwolnienie powód nie miał zbyt dużego kontaktu z M. S. (2) ani D. Z., nie pisali smsów.

Dowód: zeznania powoda e protokół k. 204

We wrześniu lub październiku 2017r. D. Z. (2) i M. S. (3) powiedziały A. D., że były mobbingowane i poprosiły, aby porozmawiała o tym z inspektorem pracy. Nie wskazały przy tym na relacje damsko- męskie. M. S. (2) wskazała, iż obawia się utraty zatrudnienia.

Dowód: zeznania A. D. (2) e-protokół (...)

W ostatnim kwartale 2017r. pracownicy działu księgowości udały się do dyrektora skarżąc się na powoda, że nie da się z nim pracować, że są napięcia. Nie było mowy o relacjach damsko- męskich. O tych dyrektor dowiedział się od Sekretarz Miasta, do której udały się pracownicy. Dyrektor przeprowadził z powodem rozmowę, ale powód wskazał, iż są to pomówienia i odda pracownicy do sądu. Po rozmowie powód wysłał smsa do pracownic : „jak idziesz do szefa to mów już o wszystkim”. Po zapoznaniu się z tym smsem dyrektor przeprowadził rozmowy z pracownicami działu i w wyniku tego uznał, iż powód w trakcie rozmowy go okłamał, wobec czego utracił do niego zaufanie.

Dowód: zeznania pozwanego e -protokół k. 204

Sporządzono notatki służbowe noszące datę 15 maja 2018r. Na pytanie czy w miejscu pracy doznała pani bądź zaobserwowała pani jakieś nieprawidłowe zachowania ze strony pana G. D., a jeśli tak to jakie to były zachowania M. S. (2) wskazała: „zmuszał mnie do przychodzenia do pokoju. Kazał czasem przez wiele godzin siedzieć w pokoju. Nawet 7 godzin. Uważał, że obowiązki pracownicze nie są najważniejsze. Składał komplementy, które miały czasem kontekst seksualny. Składał propozycje. Powiedział, że zamknie drzwi i będziemy się kochać. Próbował dotykać, całować, Raz zamknął drzwi przede mną i powiedział, co mi zrobisz. Do tego wszystkiego dochodziły smsy, Nękał mnie sms. Obiecywał, że skasuje mój numer po czym znów zaczynał. Przed godzinami końca pracy wzywał mnie do pokoju, a ja się obawiałam, że nikogo nie będzie. Bałam się powiedzieć.” Na pytanie czy w stosunku do pani pan G. D. wysuwał propozycje o charakterze intymnym, seksualnym bądź erotycznym M. S. (2) odpowiedziała: „tak. Myślałam, że ucieczka z miejsca pracy będzie moim ratunkiem. Na pytanie od kiedy trwał ten stan odpowiedziała, iż pierwszą propozycje dostała trzy lata temu. Wskazała, iż to zachowanie dotyczyło też innych osób. Podawała w notatce, iż jak odmawiała to straszyl ją utrata zatrudnienia. Twierdził, że nie ma zaufania. Obrażał mnie to wówczas pisał, że nie ma serca jestem wyrachowana.”

Dowód: notatka służbowa k.37

Na pytanie czy w miejscu pracy doznała pani bądź zaobserwowała pani jakieś nieprawidłowe zachowania ze strony pana G. D., a jeśli tak to jakie to były zachowania D. Z. (2) wskazała: „na pewno było takie zachowanie, że byliśmy na ty, a po pewnym czasie zmieniał zachowanie na takie, że odnosił się do mnie na pani, a czasem nie odzywał się do mnie. Okazywał swoją wyższość względem mnie i innych osób.” Na pytanie czy w stosunku do Pani Pan G. D. wysuwał propozycje o charakterze intymnym, seksualnym bądź erotycznym D. Z. (2) odpowiedziała: „G. D. w różnych miejscach wysuwał różne propozycje. Przeczytam dla przykładu „e tak się ze mną pokochasz i będziemy kwita” pan G. stawiał mi

słabszą ocenę pracowniczą za brak podporządkowania w ramach zemsty.” Na pytanie od kiedy trwał ten stan D. Z. (2) odpowiedziała: „po śmierci męża w 2014r. odczuwałam pewne zachowania. Widziałam zaburzony system wartości, humory. Raz byłam dobrym pracownikiem a raz złym. Według mnie to nadużycie zależności służbowej dotyczyło co najmniej pięciu innych pracowników.”

Dowód: notatka służbowa k. 38

Na pytanie czy w miejscu pracy doznała pani bądź zaobserwowała pani jakieś nieprawidłowe zachowania ze strony pana G. D., a jeśli tak to jakie to były zachowania E. B. odpowiedziała: „Względem mnie zaczęło się to od imprezy, przysiadł się i nie chciał odejść. Wspomniał, że mój wygląd, że mam na niego działać.” Na pytanie czy w stosunku do Pani Pan G. D. wysuwał propozycje o charakterze intymnym, seksualnym bądź erotycznym wskazała: „Raczej obracał w żart. Nie wiadomo, co miał na myśli. Względem innych osób nie zauważyłam takich zachowań. Teraz wiem więcej bo się o tym mówi.” M. M. na pytanie czy w miejscu pracy doznała pani bądź zaobserwowała pani jakieś nieprawidłowe zachowania ze strony pana G. D., a jeśli tak to jakie to były zachowania powiedziała: „zaobserwowałam pisanie sms do koleżanek. Wiadomości te nie były odpowiednie w relacji pracodawca pracownik. Nie zaobserwowałam nadużycia pozycji ze strony pana G. D.” Na pytanie czy w stosunku do Pani Pan G. D. wysuwał propozycje o charakterze intymnym, seksualnym bądź erotycznym- „względem mnie nie zachowuje się źle, niewłaściwie. Względem M. S. (2) zachowuje się źle. Ja pracuję od grudnia 2017r. Koleżanki żaliły się na jego humory. Zwłaszcza wysyłane sms.”

Dowód: notatka służbowa k. 40

Na pytanie czy w miejscu pracy doznała pani bądź zaobserwowała pani jakieś nieprawidłowe zachowania ze strony pana G. D., a jeśli tak to jakie to były zachowania A. D. (2) wskazała: „uzyskałam jedynie informacje z działu księgowego i nie tylko o nieprawidłowym zachowaniu pana G. D.. Ja bezpośrednio nie doświadczyłam. żadnych intymnych zachowań wobec mnie nie było. Na polu służbowym pan G. dawał odczuć, bo jest bardzo trudnym człowiekiem w relacjach.” Na pytanie czy w stosunku do Pani Pan G. D. wysuwał propozycje o charakterze intymnym, seksualnym bądź erotycznym- „nie było żadnych propozycji względem mnie. Ja słyszałam o takich nieprawidłowych zachowaniach względem M. S. (2), D. Z. (2) i E. B..

Dowód: notatka służbowa k. 41

Na pytanie czy w miejscu pracy doznała pani bądź zaobserwowała pani jakieś nieprawidłowe zachowania ze strony pana G. D., a jeśli tak to jakie to były zachowania E. S. wskazała: „Ja jestem na kasie. Mam kontakt z ludźmi. Miałam bardzo mały kontakt z księgowym. Nic się nie wydarzyło. Pracuję dłużej niż pan G. D.. Koleżanki wspominały o niepokojących sygnałach.”

Dowód: notatka służbowa k. 42

Dnia 15 maja 2018r. powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wskazano naruszenie obowiązków pracowniczych i utratę zaufania pracodawcy. Napisano, iż wyżej wymienione uchybienie polegało na nadużywaniu relacji podległości służbowej w stosunku do podległych pracowników w tym do D. Z. (2), M. S. (2), które godziło w dobre imię podległych pracowników i ich godność, co doprowadziło do utraty zaufania pracodawcy względem pracownika. Dodano, iż jako pracodawca dyrektor zobligowany jest wpływać na kształtowanie w miejscu pracy zasad współzycia społecznego, a obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy, stąd realizując powyższe obowiązki – dyrektor zobligowany był wypowiedzieć obowiązujący stosunek pracy za okresem wypowiedzenia.

Dowód: oświadczenie k. 6 ( i akta osobowe)

Powód po zapoznaniu go z treścią oświadczenia nie zrozumiał, na czym polegało jego niewłaściwe zachowanie, starał się tego dowiedzieć od dyrektora, a następnie od Sekretarz Miasta. Wreszcie nie dowiedziawszy się nic konkretnego

i uzyskawszy informację, że jak chce wiedzieć więcej musi złożyć pozew, złożył odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i w toku procesu poznał przyczyny.

Dowód: zeznania powoda, zeznania pozwanego /częściowo/ e protokół k. 204

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.451,57 zł. brutto. /bezsporne/

Ustalen stan faktycznego w zakresie łączącego strony stosunku pracy, treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy sąd dokonał w oparciu o akta osobowe powoda i dokumenty dołączone do odpowiedzi na pozew. Co do woli pracodawcy i złożonego przez niego oświadczenia sąd dał wiarę zeznaniom pozwanego, zaś zeznaniom powoda w zakresie przyjęcia tego oświadczenia, stopnia zrozumienia jego treści i przyczyn, które kierowały pracodawcą przy rozwiązywaniu umowy o pracę. Zeznaniom świadków w zasadzie sąd dał wiarę. Co do zeznań pracowników spoza działu nie budziły one wątpliwości. Zeznania podległych powodowi pracowników korelowały ze sobą co do oceny powoda jako przełożonego, a także wskazywały na zachowanie powoda wobec pracownic S. i Z., które nie powinno mieć miejsca w pracy, szczególnie jeśli na pewnym etapie jedna ze stron nie chce danych relacji, czuje się zastraszona czy poniżona. Wątpliwości natomiast budzi przedstawienie tylko niektórych z licznych smsów, w tym braku takich, które pozwoliłyby w pełni ustalić rolę pracownic w relacjach z powodem, rzeczywiste nastawienie pracownic do zachowania powoda. Wątpliwość sądu budził też rzeczywisty czas i okoliczności sporządzenia notatek służbowych, szczególnie z rozmowy z E. B., która zeznała, iż dopiero po wypowiedzeniu umowy powodowi dowiedziała się o okolicznościach związanych z jego relacjami z innymi pracownicami. Natomiast zdanie "teraz wiem więcej, bo się o tym mówi" podpisała w notatce mającej się odnosić do stanu jej wiedzy na 15.05 2018, czyli dnia, w którym zwolniono powoda. Podobne wnioski daje porównanie zeznań i notatki dot. E. M..

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo o odszkodowanie podlegało uwzględnieniu wobec rozwiązania umowy w sposób niezgodny z prawem, a mianowicie wobec naruszenia art. 30 § 4 kp.

Zgodnie z art. 30 §4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. W świetle utrwalonych poglądów orzecznictwa i doktryny nie budzi wątpliwości, że niepodanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia lub podanie jej w sposób ogólnikowy i niekonkretny stanowi formalną wadę wypowiedzenia, powodującą jego sprzeczność z prawem i w takim przypadku nie ma potrzeby badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012r., II PK 315/11, LEX nr 1164441). Wskazać należy, iż w świetle powołanego przepisu dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, str. 27). Pracodawca nie może też powoływać w postępowaniu sądowym nowych, wcześniej w ogóle niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kwestionowanego wypowiedzenia.

W świetle powyższego wynika jednoznacznie, iż oświadczenie pracodawcy było niezgodne z prawem i odebrało pracownikowi możliwość obrony merytorycznej przed sądem. Uchybienia formalne przesądziły zatem o

uwzględnieniu powództwa w trybie powołanego na wstępie rozważań artykułu, bez badania zasadności przyczyn wskazanych dopiero w odpowiedzi na pozew czy zeznaniach pozwanego. Analizując bowiem treść oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę uznano je za niejasne i mało konkretne. Z jednej strony wskazano powodowi i naruszył obowiązki pracownicze, wskazując mu jednocześnie ustnie, iż żadnych zastrzeżeń do jego pracy nie było. W dalszej części wypowiedzenia jest mowa o uchybieniu, które poza konkretnym wskazaniu dwóch nazwisk, nie wskazuje, jakie konkretnie zachowania powoda pracodawca uznał za niewłaściwe i dlaczego spowodowały utratę zaufania, by wreszcie w zeznaniach wskazać całkiem inną przyczynę, niż ta, którą przedstawił dyrektor w pozwie, a mianowicie- nieszczerłość powoda w rozmowie z przełożonym. Samo wypowiedzenie enigmatycznie i ogólnie wskazuje na nadużycie podległości służbowej, naruszenie dóbr pracowników w sytuacji, gdy powód przekonany był, iż z wymienionymi pracownikami łączy go stosunki przyjacielskie, a jego opinia stawia pracownikom wysoką ocenę. Dopiero w odpowiedzi na pozew, w trakcie postępowania sądowego i w zeznaniach pozwany sprecyzował i skonkretyzował zarzuty do powoda i przyczyny, dla których utracił zaufanie.

Zwalniało to właściwie sąd od merytorycznego badania sprawy, wobec powyższego uchybienia formalnym wymogom wypowiedzenia, choć wymaga podkreślenia, iż pracodawca miał prawo mieć uzasadnione obawy co do właściwych relacji pracowników, szczególnie na linii przełożony podwładny i przeciwdziałać ewentualnemu zagrożeniu mobbingu tym bardziej, iż w poprzedzającym zwolnienie powoda okresie pracownicy zdecydowanie takich relacji już nie chciały i przedstawiły pracodawcy dowody, że niewłaściwe zachowanie powoda miało miejsce. Sąd zgadza się z pracodawcą, iż jednym z jego podstawowych obowiązków jest dbanie o właściwą atmosferę w pracy, tłumienie i zapobieganie praktykom mogącym nabrać cech mobbingu czy molestowania, jednakże zwalniając pracownika pracodawca nie jest zwolniony od wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia, a ta- jak wskazano wyżej- sprecyzowana została dopiero w odpowiedzi na pozew i zeznaniach pozwanego.

Wobec powyższego na podstawie art. 45§ 1 kp i 47<sup>1</sup> kp orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Na zasadzie art. 477<sup>2</sup> § 1 kp wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Ponadto na podstawie art.113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity DZU z 2018r. poz.300), zgodnie z którym 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. Takim kosztem, od poniesienia którego pracownik był zwolniony, była opłata od pozwu. Wobec przegrania przez pozwanego sprawy w zakresie o odszkodowanie opłatę tę zasądzono od pozwanego w wysokości 5% wps, czyli 900 zł.