

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Barbara Laprus – Marcuta, Józef Białek

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 kwietnia 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko G. G. (...)G. G. G. (...) w Ś.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od pozwanego G. G. (...)G. G. G. (...) w Ś. na rzecz powódki A. B. kwotę 2000,00 zł ( dwa tysiące złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

II. zasądza od pozwanego G. G. (...)G. G. G. (...) w Ś. na rzecz powódki A. B. kwotę 600,00 zł netto ( sześćset złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

III. powództwo o sprostowanie świadectwa pracy oddała jako przedwczesne;

IV. w pozostałym zakresie umarza postępowanie;

V. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

VI. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w Świdnicy kwotę 130,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

## UZASADNIENIE

Powódka A. B. wniosła o zasądzenie od pozwanego G. G. kwoty 6.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia, sprostowanie świadectwa pracy w zakresie podstaw rozwiązania stosunku pracy przez wpisanie, że nastąpiło to za wypowiedzeniem przez pracodawcę oraz o zasądzenie kwoty 600 zł netto tytułem wynagrodzenia za sierpień 2017r oraz kwoty 600 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w weekendy. W uzasadnieniu powódka wskazała, że nie zgadza się z podanym przyczynami rozwiązania umowy, przebywała na zwolnieniu lekarskim, ponadto nie otrzymała wynagrodzenia zasadniczego za sierpień 2017 oraz za pracę w weekendy.

W odpowiedzi na pozew pozwany G. G. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą G.G. G. G. (...) w Ś. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu podniósł, że do obowiązków powódki należało min. sporządzanie raportów z kasy fiskalnej, zaś w dniu 19 lipca powódka samowolnie pobrała z kasy fiskalnej 500 zł, co przyznała w piśmie do PIP, przyznając, że wzięła pieniądze z kasy za zgodą innej pracownicy B. G.; okoliczności te spowodowały, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy

pracownika, gdyż przywłaszczenie mienia pracodawcy jest zawsze ciężkim naruszeniem obowiązków pracownika. Dodatkowo podniósł, że żądana kwota odszkodowania jest zawyżona, gdyż hipotetyczna wysokość odszkodowania wynosi 2.000 brutto (1.459 zł netto).

Na rozprawie w dniu 9 listopada 2017 roku powódka cofnęła powództwo co do wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 600 zł, wskazując, że po wniesieniu pozwu otrzymała te kwoty. Pozwany wyraził zgodę na częściowe cofnięcie powództwa.

### ***W toku postępowania Sąd ustalił***

#### ***następujący stan faktyczny:***

Powódka zatrudniona była u pozwanego od dnia 2 stycznia 2017 roku jako sprzedawca na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31 grudnia 2017 roku za wynagrodzeniem 2000 zł brutto miesięcznie.

Pismem z dnia 9 sierpnia 2017 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z dniem doręczenia pisma wskazując jako przyczynę utratę zaufania wobec pracownika wynika z bezprawnego, samowolnego pobrania gotówki w dniu 19 lipca 2017 roku i nie wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych generowanie raportów dobowych z kasy fiskalnej.

Dowód: akta osobowe k. 26- 48

W sklepie należącym do pozwanego pracownicy pracowały na zmiany. Sklep był czynny codziennie - od poniedziałku do soboty w godzinach od 6:00 do 22:00, zaś w niedzielę od 8:00 do 20:00.

Wynagrodzenie pracowników było w zasadzie przelewane na konto pracownika, lecz jeżeli któraś z pracownic potrzebowała gotówki wcześniej, to zgłaszała to pozwanemu, który wyrażał zgodę i można było pobrać z kasy zaliczkę. Zdarzyło się, że powódka potrzebowała pieniędzy na dentystę i za zgodą pozwanego wzięła pieniądze zaliczkowo z kasy. Taka zaliczka była odnotowywana na kartce. Tak samo jak pieniądze wydane w gotówce na zapłatę faktur dostawcom. Jeżeli należało zapłacić za dowieziony towar, to najczęściej były na ten cel odłożone pieniądze w woreczku, jeżeli tych pieniędzy było za mało pracownica płacąca za fakturę dodawała brakującą kwotę z kasy i odnotowywała to na kartce.

Sklep w rzeczywistości prowadziła siostra pozwanego - B. G.. Była taktowna jak "szefowa". Świadek B. G. ustalała zmiany, decydowała o wszystkim w sklepie. Powódka przy zawieraniu umowy o pracę została poinformowana przez pozwanego, że B. G. go zastępuje i jak pozwanego nie ma lub nie odbiera telefonu to należy o wszystko ją pytać.

W dniu 19 lipca 2017 roku powódka za zgodą B. G. pobrała z woreczków na towar 500 zł za wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach w weekendy. Pobranie tej kwoty zostało ustalone we wcześniejszej rozmowie powódki z B. G. i S. G. na podwórku.

Powódka pracowała w weekendy i nie trzymała za nadgodziny wynagrodzenia w kwocie 600 zł netto.

DOWÓD: zeznania świadka B. G. k.61, płyta CD k. 63 (częściowo)

S. G. k. 81 płyta CD k. 85

M. K. k. 82, płyta CD k. 85

E. W. k. 82, płyta CD k. 85

A. W. k. 82, płyta CD k. 85

zeznania powódki k. 61-62, płyta CD k. 63

pozwanego k. 62, płyta CD k. 63 (częściowo)

### ***W tak ustalonym stanie faktycznym***

#### ***Sąd zważył:***

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków oraz powódki, 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 prawną roszczenia powódki w zakresie odszkodowania stanowił przepis art. 56 § 1 kp 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 o zasadności dochodzonego roszczenia należało ustalić, czy pozwany dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp uczynił to w sposób prawidłowy, a więc spełniało 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 kp 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. Dodatkowo także podane w piśmie przyczyny powinny umożliwić Sądowi kontrolę zasadności 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.

W realiach niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę w tak szczególnym trybie jak dyscyplinarny z pominięciem zasad wynikających z cytowanych poglądów orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Pozwany wskazał w piśmie rozwiązującym umowę o pracę dwie przyczyny powodujące utratę zaufania - bezprawne, samowolne pobranie gotówki w dniu 19 lipca 2017 roku i nie wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych generowanie raportów dobowych z kasy fiskalnej. Odnośnie drugiej przyczyny to wskazać należy, że nie jest ona dostatecznie skonkretyzowana, a w rezultacie nie sposób było rozstrzygnąć o jej rzeczywistości (prawdziwości). Stawianie zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nie wykonywaniu podstawowych obowiązków pracowniczych generowanie raportów dobowych z kasy fiskalnej bez dokładnego sprecyzowania o jakie konkretnie daty nie wykonania tego obowiązku chodzi - pozbawiło Sąd możliwości kontroli decyzji pracodawcy.

Natomiast odnośnie drugiego zarzutu stawianego powódce – to powódka nie kwestionowała, że pobrała z kasy 500 zł w gotówce dnia 19 lipca 2017 roku. Podniosła jednak, że nie było to samowolne pobranie gdyż otrzymała zgodę B. G., a ponadto pobieranie gotówki jako zaliczek było stałą praktyką u pozwanego.

Z zebranego materiału dowodowego wynika, że w rzeczywistości sklep pozwanego prowadziła jego siostra – B. G., to ona wydawała polecenia i podejmowała decyzję. Świadek M. K. zeznała, że codziennie robiła zakupy w sklepie pozwanego, czasami na umowę zlecenia zastępowała pracowników, i w sklepie polecenia wydawała B. G., pozwanego raczej w sklepie nie było, jak przychodził to na 10 minut; świadek ten potwierdziła także, że B. G. mówiła, że pozwoliła powódce wziąć pieniądze, bo ona to potem bratu wytłumaczy; potwierdziła także, że były na karteczkach spisywane kwoty wynagrodzenia pobrane z kasy (świadek tak samo pobierała wynagrodzenia) oraz kwoty pobrane z kasy na towar jak zabrakło w odłożonym woreczku. Natomiast świadek E. W. , która czasami zastępowała pracowników w sklepie, potwierdziła, że wszystkie polecenia wydawała B. G., świadek nie miała w ogóle kontaktu z pozwanym tylko z jego siostrą, wskazał, że nawet klienci jak "przychodzili i coś chcieli to pytali o szefową". Świadek A. W. pracowała na umowę zlecenia w sklepie pozwanego, zeznała, że polecenia w sklepie wydawała B. G., był zwyczaj pobierania wynagrodzenia z kasy, wszystko ustalała z B. G., bo pozwanego nie trzeba było denerwować w błahych powodach.

Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom świadka B. G. i pozwanego w zakresie co tego, że świadek nie zastępowała pozwanego w sklepie i nie mogła decydować o pobieraniu zaliczek. Twierdzenia takie są sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym (opisanymi powyżej zeznaniami świadków), a także z doświadczeniem życiowym – nie można kierować sklepem, który jest czynny przez cały tydzień od 8 do 22 (w niedzielą do 20) kontaktując się z pracownikami telefonicznie i tylko raz na jakiś czas kontrolując utarg. Praca w takim sklepie jest zmianowa, wymaga planowania zmian, ustalania zastępstw w nagłych wypadkach, kontrolowania pracy pracowników, rozliczania towaru, kasy fiskalnej, przyjmowania towaru, rozliczania się z dostawcami. Nieprawdopodobnym jest, aby w sytuacji kiedy pozwany przebywa w sklepie sporadycznie nie było tam zaufanego pracownika, który w rzeczywistości kierował sklepem i zastępował pracodawcę. Tym samym sąd nie dał wiary wezwaniom pozwanego, że B. G. była zwykłym pracownikiem, takim samym jak powódka, lecz uznał, że była ona upoważniona przez pozwanego do kierowania sklepem i podejmowania decyzji w sprawach pracowniczych.

Z zeznań powódki i świadka S. G. wynika, że w czasie rozmowy prowadzonej na podwórku koło sklepu - gdzie mieszka powódka, świadek S. G., a świadek B. G. przychodzi z dzieckiem – świadek B. G. pozwoliła powódce, aby pobrała z kasy zaliczkę w kwocie 500 zł.

Tym samym należało uznać, że powódka pobrała w dniu 19 lipca 2017 roku kwotę 500 zł z kasy za zgodą działającej w imieniu pozwanego B. G..

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką 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. Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd miał na względzie dyspozycje art. 58 kp, zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Ponieważ strona pozwana pomimo zobowiązania nie przedłożyła wyczerpującej hipotetycznej wysokości odszkodowania, ani wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za jeden miesiąc zasądzone odszkodowanie w kwocie wynikającej z umowy o pracę (2.000 zł).

Powódka wniosła także o zasądzenie kwoty 600 zł netto tytułem wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, określając to roszczenie jako pracę w weekendy.

Z zebranego materiału dowodowego wynika, że powódka pracowała codziennie także w weekendy. Potwierdzają to zeznania świadków S. G., która mieszka niedaleko sklepu, a jej córki pracowały w sklepie pozwanego w weekendy, widziała powódkę jak pracowała w weekendy. Świadek M. K. zeznała, że mieszka niedaleko sklepu i codziennie robiła tam zakupy, widziała jak powódka pracuje przez 7 dni w tygodniu na zmiany. Świadek E. W. zeznała, że widziała powódkę w pracy w weekendy, często robiła tam zakupy. Natomiast świadek A. W., która pracowała na umowę zlecenia w sklepie pozwanego, potwierdziła pracę powódki w weekendy, bo się wymieniały na zmianach. Tym samym skoro z zeznań świadków wynika, że oprócz pracy od poniedziałku do piątku powódka pracowała także w soboty i niedziele należało uznać, że powódka pracowała w nadgodzinach.

Zgodnie z art. 22 i 94 pkt. 5 oraz 78 kp za wykonaną pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, które powinno być wypłacane terminowo, zaś za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek ustalony w art. 151 kp. Skoro powódka wykazała, że pracowała od poniedziałku do piątku oraz w większość sobót i niedziel to na pozwanym - zgodnie z art. 6 kc - spoczywał obowiązek wykazania, że wynagrodzenie za nadgodziny nie należy się powódce lub że zostało wypłacone. To pracodawca zobowiązany jest do prowadzenia ewidencji czasu pracy i list płac, zaś w przypadku ich nie przedłożenia należało w tym zakresie uznać żądania powódki za zasadne. Pozwany pomimo zobowiązania nie przedłożył list obecności za okres objęty pozwem a jedynie pusty formularz listy obecności za sierpień 2017, podczas gdy powódka w piśmie z dnia 28 II 2018r sprecyzowała, że wynagrodzenie obejmuje nadgodziny za okres od marca do maja 2017r wskazując dni w których pracowała; nie wykazał także aby powódka otrzymała wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny. Pozwany nie przedłożył żadnych dokumentów, z których wynikałaby inna wysokość wynagrodzenia. Zgodnie zaś z treścią art. 233 §2 kpc sąd według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, ocenia jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu. Samo wskazanie przez stronę pozwaną, że wnosi o oddalenie powództwa jest niewystarczające.

Mając powyższe na uwadze należało zasądzić kwotę żadaną przez powódkę.

Powódka wniosła także o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sposobu rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z treścią art. 97 § 3 kp jeżeli z orzeczenia sądu wynika, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest zobowiązany zamieścić informację w świadectwie pracy, że rozwiązanie nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Tryb wydawania świadectwa pracy po uwzględnieniu przez sąd żądania pracownika dotyczącego nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracy reguluje szczegółowo § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 V 1996r w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. nr 60, poz. 282 z późn. zm) określając pracodawcy 3 dniowy termin od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu. Tym samym żądanie powódki jest przedwczesne, gdyż pracodawca zobowiązany jest do wydania nowego świadectwa pracy dopiero po uprawomocnieniu się wyroku zasadzającego odszkodowanie z tytułu

niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę. Tym samym powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu (punkt III wyroku).

Oddalono wniosek pozwanego o odroczenie rozprawy w dniu 17 kwietnia 2018 roku, gdyż pełnomocnik wskazał, że wniosek ten jest związany z zeznaniami świadków, zaś pozwany nie kojarzył nazwisk tych świadków, pojawił się nowy świadek który był świadkiem rozmowy powódki z siostrą pozwanego. Zdaniem sądu wniosek ten nie zasługiwał na uwzględnienie, prowadziłby do przewlekłości postępowania, gdyż nazwiska świadków zostały wskazane przez powódkę już na rozprawie w dniu 7 lutego 2018r, więc do dnia 17 kwietnia 2018r pozwany, który był obecny na rozprawie, na której powódka wskazała nazwiska świadków miał wystarczająco dużo czasu na zgłoszenie ewentualnych wniosków dowodowych i wypowiedzenie się co do świadków.

Jak wskazano powyżej powódka skutecznie cofnęła powództwo w zakresie wynagrodzenia za sierpień; zaś pozwany wyraził zgodę na cofnięcie pozwu. Stosownie do przepisu art. 203 § 1 kpc pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Wobec skutecznego cofnięcia pozwu co do w/w kwoty, Sąd na podstawie art. 355 § 1 kpc umorzył w tym zakresie postępowanie (punkt V wyroku).

Mając powyższe na uwadze zasądzono na rzecz powódki kwotę 2.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, (punkt I wyroku) oraz kwotę 600 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (punkt II wyrku), powództwo o sprostowanie świadectwa pracy oddalano jako przedwczesne (punkt III wyroku), zaś w pozostałym zakresie umorzono postępowanie (punkt IV wyroku).

Zgodnie z art. 477<sup>2</sup> k.p.c. Sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Mając na uwadze, że zasądzona kwota nie przekracza jednomiesięcznego wynagrodzenia wyrokowi w pkt. I nadano rygor natychmiastowej wykonalności co do całości (punkt V wyroku).

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych mając na względzie wynik procesu (obciążono stronę pozwaną opłatą od pozwu w zakresie, w którym strona pozwana proces przegrała) (punkt VI wyroku).