

Sygn. akt VI P 81/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2016r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Barbara Małgorzata Meyer, Marian Jan Bednarczyk

Protokolant: protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 27 stycznia 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa E. Z.

przeciwko (...)Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej(...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powódki E. Z. kwotę 4.800 zł (cztery tysiące osiemset złotych) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1750 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych);

III. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 240 zł (słownie: dwieście czterdzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sygn. akt VI P 81/15

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 stycznia 2015 r. E. Z. domagała się zasądzenia od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. kwoty 4.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu.

Pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. wniosła o oddalenie powództwa.

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

W dniu 2 września 2013 r. E. Z. zawarła z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. umowę o pracę na czas określony, na okres od 2 września 2013 r. do 30 września 2015 r. na stanowisku montera elektronika w pełnym wymiarze czasu pracy z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1600 zł brutto. Strony postanowiły, iż umowa może zostać rozwiązana za 2-tygodniowym wypowiedzeniem.

Wcześniej powódka pracowała u pozwanego na umowie zlecenia od maja 2013r.

***(Dowód: umowa o pracę, umowa zlecenia - akta osobowe część B)***

E. Z. pracowała przy produkcji podzespołów elektronicznych. Powódka bardzo dobrze wykonywała swoje obowiązki. W połowie roku 2014r. pracodawca zaproponował jej nawet stanowisko brygadystki, jednak powódka nie zdecydowała się na to. Wówczas na to stanowisko zatrudniono M. G.. Wraz z powódką w zespole produkcyjnym pracowali trzej inni pracownicy: K.G., A. W. i R. P. oraz brygadzysta M. G. Grafiki pracy na dany dzień były przygotowywane przez M. G.z dnia na dzień. Co do zasady praca była jednoczłonowa, ale w zależności od zamówień, czas pracy był modyfikowany. Czas pracy miał charakter elastyczny, można było umówić się na konkretne godziny pracy. Bywało tak, że jeśli ktoś nie przyszedł do pracy w tygodniu, mógł odrobić ten dzień w weekend. Każdy pracownik miał indywidualny harmonogram prac. Pracownicy pracowali na różnych maszynach, nikt nie był przypisany do jakiejś konkretnej.

***(Dowód: częściowo zeznania M. G. k. 151, nagranie z dnia 14 września 2015 r., 00:11:31-00:45:40; częściowo zeznania K. G. k. 186, nagranie z dnia 27 stycznia 2016 r. 00:07:11- 00:18:52; częściowo zeznania B.W. k. 187, nagranie z dnia 27 stycznia 2016 r. 00:19:54; częściowo dowód z przesłuchania D. W. k. 29 nagranie z dnia 8 lipca 2015r. 00:25:20-00:49:01 k. 190, nagranie z dnia 27 stycznia 2015 r. 01:20:10; dowód z przesłuchania E. Z. k. 28-29, 190-191, nagranie z dnia 27 stycznia 2015 r. 00:42:04)***

Do 12 grudnia 2014r. E. Z. wykorzystwała 6 dni urlopu w 2013r. oraz 15 dni urlopu wypoczynkowego – 1 października 2013r. (1 dzień), 13 listopada 2013r. (1 dzień), w okresie od 26 listopada 2013r. do 29 listopada 2013r. (4 dni), 17 stycznia 2014r. (1 dzień), 22 stycznia 2014 (1 dzień), 5 lutego 2014 (1 dzień)10 lutego 2014 (1 dzień), 21 lutego 2014 (1 dzień), 13-14 marca 2014r. (2 dni), 31 marca 2014-4 kwietnia 2014r. ( 5 dni), 13 maja 2015 (1 dzień), 14 sierpnia 2015r. (1 dzień), 18 sierpnia 2014r. ( 1 dzień). Przysługiwało jej jeszcze 6 dni urlopu.

***(Dowód: wnioski urlopowe- akta osobowe)***

W grudniu 2014 r. spółka otrzymywała mniej zleceń, produkcja działała w mniejszym zakresie. Nie cały zespół był wówczas potrzebny do pracy, a w okresie między świętami, a Sylwestrem zakład produkcyjny był zamknięty. E.Z. po raz ostatni była w pracy 9 grudnia. Po 9 grudnia 2014 r. powódka nie dostała polecenia pracy. Powiedziano jej, żeby poszła do domu, żeby czekała na telefon, a zostanie powiadomiona jak będzie potrzeba, jak produkcja będzie wznowiona w szerszym zakresie. Inni pracownicy w okresie grudnia brali urlopy wypoczynkowe, powódka nie chciała wykorzystywać swojego urlopu..

***(Dowód: częściowo zeznania M. G. k. 151, nagranie z dnia 14 września 2015 r., 00:11:31-00:45:40; częściowo zeznania K. G. k. 186, nagranie z dnia 27 stycznia 2016 r. 00:07:11- 00:18:52; częściowo dowód z przesłuchania D. W. k. 29 nagranie z dnia 8 lipca 2015r. 00:25:20-00:49:01 k. 190, nagranie z dnia 27 stycznia 2015 r. 01:20:10; dowód z przesłuchania E. Z. k. 28-29, 190-191, nagranie z dnia 27 stycznia 2015 r. 00:42:04, płyta z wynikami finansowymi spółki k. 76 wnioski urlopowe pracowników.)***

E. Z., zarówno w grudniu, jak i w styczniu wielokrotnie kontaktowała się z brygadystką M. G.zarówno w formie wiadomości sms, jak i telefonicznie. Powódka chciała dowiedzieć się, czy może już podjąć pracę, czy produkcja jest na takim poziomie, który pozwala jej na powrót do pracy. Do końca grudnia powódka nie była potrzebna do pracy. Produkcja nie działała od 24 do 29 grudnia 2014 r. W okresie przestoju produkcji w spółce, pracodawca polecał pracownikom składanie wniosków o udzielenie im bezpłatnego urlopu lub wypoczynkowego.

***(Dowód: bilingi rozmów k. 88-94, 121-127, 138-148; wnioski urlopowe k. 75; dowód z przesłuchania E.Z. k. 28-29, 190-191, nagranie z dnia 27 stycznia 2015 r. 00:42:04, )***

Na początku stycznia odbyła się impreza urodzinowa K. G., na której była E. Z., a także M. G..

***(Dowód: częściowo zeznania K. G. k. 186, nagranie z dnia 27 stycznia 2015 r 00:07:11-18:52; dowód z przesłuchania E. Z.k. 28-29, 190-191, nagranie z dnia 27 stycznia 2015 r. 00:42:04,)***

Pozwany, w raporcie miesięcznym ZUS, składanym 8 stycznia 2015r. dotyczącym E. Z. o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek w okresie od 12 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. jako przyczynę przerwy w opłacaniu składek wskazał urlop bezpłatny. Powódka nie składała w tym okresie wniosku o urlop bezpłatny oraz nie miała wiedzy na temat takiego wypełnienia deklaracji przez pracodawcę.

***(Dowód: imienny raport miesięczny o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek k. 83;)***

Gdy w styczniu 2015 r. nadal nie było pracy dla powódki, zdecydowała ona, że rezygnuje z pracy, bo jest to dla niej nieopłacalne. Gdy była praca, pracownicy otrzymywali wynagrodzenie umowne, oraz dodatkowo jakąś kwotę do koperty, bez pokwitowania. Gdy nie było pracy, tych dodatkowych pieniędzy nie było.

W styczniu, gdy powódka się kontaktowała z pracodawcą, ciągle była namawiana, by zgodziła się podpisać urlop bezpłatny na okres przestoju. Powódka nie na to ciągle nie zgadzała. W dniu 12 stycznia 2015r. pracodawca wystosował do powódki pismo, by wyjaśniła powody nieobecności, i natychmiastowego kontaktu z pracodawcą. W związku z powyższym 16 stycznia 2015r. powódka udała się do pracodawcy. Powódka chciała również wyjaśnić, dlaczego za grudzień dostała jedyne 628,43 zł wynagrodzenia. B. W. zaproponowała wówczas E. Z. po raz kolejny podpisanie wniosku o bezpłatny urlop za okres niewykonywania przez nią pracy na skutek zmniejszonego zapotrzebowania produkcji. E. Z., chcąc zachować prawo do wynagrodzenia za okres przestoju nie zgodziła się na podpisanie wniosku i poszła porozmawiać z prezesem D. W.. Prezes zaproponował powódce podpisanie porozumienia o rozwiązaniu umowy, którego E. Z. nie chciała podpisać a gdy powódka odmówiła powiedział, iż rozwiązanie z nią umowy jest już u księgowej. Nie chciał też przyjąć jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, które powódka miała przygotowane i chciała złożyć pracodawcy.

***(Dowód: potwierdzenie wykonania przelewu k. 52; dowód z przesłuchania E. Z. k. 28-29, 190-191, nagranie z dnia 27 stycznia 2015 r. 00:42:04, wezwanie k. 10)***

W dniu 19 stycznia 2015 r. pracodawca doręczył powódce rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazujące, że powodem jest ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 12 grudnia 2014 r.

***(Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru pisma- w aktach osobowych części C)***

Po rozwiązaniu stosunku pracy, w lutym 2015 r. pracodawca dokonał korekty deklaracji do ZUS, wskazując, iż przyczyną przerwy w opłacaniu składek E.Z.była nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.

***(Dowód: imienny raport miesięczny o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek k. 174)***

**Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił zarówno na podstawie dokumentów przedłożonych do akt przez strony postępowania, jak i na osobowych źródłach osobowych.

Dokumenty prywatne zawarte w aktach osobowych E. Z.umożliwiły Sądowi ustalenie przebiegu zatrudnienia powódki, a także ilości dni wykorzystanego przez nią urlopu wypoczynkowego. Dokumenty te jako niekwestionowane przez żadną ze stron, a także nie budzące wątpliwości Sądu zostały uznane za pełnowartościowy materiał dowodowy. Sąd,

ustalając stan faktyczny oparł się również o informacje przesłane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, z których wynikało, jakie powody nieobecności powódki w pracy zadeklarował pracodawca w okresie od 12 do 31 grudnia 2014 r.

Odnosząc się natomiast do oświadczeń pracowników złożonych na piśmie w świetle art. 245 k.p.c. stanowiły jedynie dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Sąd korzystał z tych oświadczeń jedynie posiłkowo, weryfikując spójność twierdzeń przesłuchanych w sprawie świadków.

Sąd, w zakresie ustaleń dotyczących przebiegu produkcji w spornym okresie opierał się również na wnioskach urlopowych pracowników pozwanego, lecz wobec ich niepełności wymagały doprecyzowania w zeznaniach świadków.

Sąd pominął zaświadczenie o zarobkach złożone przez stronę pozwaną (k. 21), jest ono bowiem niezgodne z treścią przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Dz.U. z 1997r. Nr 2, poz. 14 ze zmianami. Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zgodnie z tym rozporządzeniem ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Przy ustalaniu wynagrodzenia nie bierze się pod uwagę wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, co pozwana uczyniła za listopad 2014r.. Nadto zaświadczenie oparte było na założeniu nieustprawiedliwionego nieświadczenia pracy przez pracownika i podawało zaniżone przez to dane co do należnego wynagrodzenia za grudzień i styczeń. Powinna zaś to być stawka miesięczna wynagrodzenia zasadniczego powódki – w styczniu już 1750 zł.

Sąd niemal w całości, w kwestiach istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy za niewiarygodne uznał zeznania M. G. Po pierwsze, świadek w pisemnym oświadczeniu, złożonym przez pozwaną do akt przed przesłuchaniem świadka wskazała, że od 12 grudnia 2014 r. wszelkie próby kontaktu z powódką były bezskuteczne, nikt nie wiedział co się z nią dzieje (k. 37). Świadek powtórzyła powyższe twierdzenia podczas przesłuchania w postępowaniu przed Sądem. Tymczasem z bilingów telefonicznych przedłożonych przez powódkę, których wiarygodność nie budziła wątpliwości sądu, nie była też kwestionowana przez stronę pozwaną, wynika, że w okresie od 12 grudnia 2014 r. do 16 stycznia 2015 r. powódka wysłała do M. G. kilkadziesiąt wiadomości sms, a poza tym pracownicy rozmawiały ze sobą telefonicznie, niejednokrotnie po kilkadziesiąt minut (np. 15 grudnia 2014r. - 37). Dopiero na pytanie Sądu, świadek przypomniała sobie o tych telefonach, twierdząc, że nie dotyczyły one spraw pracowniczych. M. G. nie potrafiła logicznie wytłumaczyć rozbieżności w swych twierdzeniach, wskazując, że nie pamiętała o wymianie wiadomości sms. W ocenie Sądu, zeznania w tym zakresie są całkowicie niewiarygodne, trudno bowiem zapomnieć o kilkadziesiątu wysłanych smsach od jednej osoby czy licznych, długotrwałych rozmowach telefonicznych. O ile można przyjąć, że świadek mogła zapomnieć o jednej wiadomości sms od powódki, to trudno uznać, że nie pamiętała o całej korespondencji w spornym okresie. Tym bardziej, iż swoje oświadczenie o braku kontaktu z powódką świadek pisała w lipcu 2015r., zatem około pół roku po zdarzeniu, nie jest to na tyle odległy okres, by tak drastycznie stracić pamięć. Poza tym, świadek przyznała, że na początku stycznia widziała się z powódką na imprezie urodzinowej K. G.. Sąd za niewiarygodne w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego uznał twierdzenia M. G., iż zarówno w toku wymiany wiadomości sms, jak i w rozmowie telefonicznej z powódką oraz w czasie imprezy urodzinowej nie spytała powódki, czemu nie ma jej w pracy, skoro twierdziła, że powódka wbrew obowiązkowi nie przychodzi do pracy, tym bardziej, że to M. G. odpowiadała jako brygadysta za pracę zespołu. Świadek twierdziła, że firma była otwarta każdego dnia i była praca dla osób zatrudnionych, tymczasem nawet z pisemnego oświadczenia świadka z k. 179 wynika, że od 24 grudnia do 28 grudnia 2014 r. nikt nie pracował przy produkcji, a następnie do końca roku była tylko jedna osoba. Całkowicie niewiarygodne jawią się zeznania tego świadka w tym zakresie, w jakim nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym w postaci wiarygodnych dokumentów czy zeznań powódki, również z tego względu, iż nagle po rozprawie, świadek pisze oświadczenie (k. 178) że po rozprawie coś sobie przypomniał i było

jednak trochę inaczej niż mówił na rozprawie. Dobitnie to świadczy o niespójności i braku konsekwencji w zeznaniach świadka.

W ocenie sądu jest całkowicie niewiarygodne by w sytuacji, gdy –jak twierdzi świadek – produkcja idzie normalnym tokiem (czyli pełną parą) i w zespole czteroosobowym brakuje jednego pracownika (czyli 25 % składu!!!) który to pracownik rzekomo nie usprawiedliwia swojej nieobecności, brygadzysta z pracownikiem jest na stopie koleżeńskej, kontaktuje się z nim niemal codziennie, a czasami nawet kilkanaście – kilkadziesiąt razy dziennie (smsy) i nigdy nie zahaczy w wymianie zdań o temat nieobecności w pracy?? Jest to całkowicie niewiarygodne by w takim układzie – małej odformalizowanej firmy, dotychczas koleżeńskich stosunków, tak precyzyjnie oddzielać strefę prywatną od pracowniczej. Nie sposób uwierzyć, by powódka z M. G. nie rozmawiała na temat pracy mimo tak licznych kontaktów. Normą jest iż pracownicy w pracy dla rozluźnienia i podtrzymania więzi i kontaktów towarzyskich rozmawiają z sobą o sprawach domowych, ogólnych rozrywkowych itp, ale też i w drugą stronę, iż po pracy rozmawiają o pracy, bo to jest istotna część ich życia, to są istotne między nimi powiązania, w końcu w pracy spędza się 1/3 doby. Nie sposób zatem dać wiary, iż przez cały czas tych licznych kontaktów, brygadzistka nie dowiedziała się dlaczego powódka nie ma w pracy i by nie mogła jakiś informacji przekazać pracodawcy, by mógł podjąć decyzję. Podkreślić należy, iż powódka i jej brygadzistka była na początku stycznia na urodzinach K. G.. Nie sposób przyjąć, iż w sytuacji, gdy pracownik zachowuje się tak skrajnie nielojalnie, że nie przychodzi do pracy przez trzy tygodnie i nie wyjaśnia powodów, a spotyka się na imprezie towarzyskiej ze swoim przełożonym, to impreza przebiega w sposób przyjemny i niezakłócony, temat pracy w ogóle nie jest poruszany nie ma żadnych żalów ani pretensji – przecież brak 1/4 załogi to dla brygadzisty bardzo poważny problem, wręcz katastrofa, nie sposób dać wiary, iż ten przechodzi nad tym do porządku dziennego bez słowa krytyki lub rozmowy dyscyplinującej pracownika. Trudno też dać wiary, temu, co pod koniec zeznań podawała świadek G. (gdy wyszło jednak na jaw, że kontakty między nią a powódka były liczne), że ona mówiła powódce by usprawiedliwiła nieobecność i przyszła do pracy a powódka nie odpowiadała na to nic konkretnego albo mówiła że jej się nie opłaca. Przy tak częstych kontaktach, a co za tym idzie, zatem i częstych odmowach powrotu do pracy, pracodawca zostałby już przed świętami poinformowany, że powódka porzuciła pracę i mógłby podjąć stosowne kroki, a nie czekać miesiąc z decyzją..

Świadek też podawała, że powódka wielokrotnie nie stawiała się do pracy, wychodziła z pracy bez słowa wcześniej itp. Miało to uwiarygodnić zwłokę pracodawcy w reakcji na to, iż powódka nie ma w pracy o 12 grudnia, że liczył, że się opamięta i wróci za jakiś czas. Tymczasem gdyby powódka rzeczywiście tak wielokrotnie opuszczała pracę w taki sposób, to byłaby pracownikiem nielojalnym i niedyspozycyjnym, każdy pracodawca by stwierdził, iż na takiej osobie nie można polegać, i nie proponowałby jej stanowiska brygadzistki w czerwcu 2014r. – co przyznał prezes spółki (k. 30-31). Dodatkowo świadek G. w swoim oświadczeniu z k. 37 pisała wręcz, że powódka była niezdyscyplinowana, wykorzystywała pracę do podburzania załogi, buntowała innych pracowników, groziła telefonicznie – jest to całkowicie niewiarygodne, bowiem przecież takiej osobie prezes nie ofiarowałby stanowiska lidera (brygadzisty) nie sposób też uwierzyć, iż prezes o takich zachowaniach by nie wiedział, jeśli się przypomni, iż zakład produkcji to 4 osoby, a nie wielki moloch z rozbudowaną strukturą i dystansem między prezesem a szeregowymi pracownikami.

Po raz kolejny zatem twierdzenia świadka okazały się niespójne i nielogiczne, tym bardziej, że również Prezes Spółki stwierdził, iż możliwe, że w grudniu składano mniej zamówień na towary oraz że zakład był zamknięty od 29 grudnia 2014r. do końca roku (por. k. 30- cała firma miała wolne od produkcji od 20 grudnia do 1 dnia roboczego stycznia). Tymczasem świadek twierdziła, sprzecznie ze swoim przełożonym, iż po świętach powódka była potrzebna w pracy i brakowało jej na produkcji.

M. G. twierdziła również, że powódka musiała stawić się do pracy, gdyż w 2014 r. roku wykorzystwała już całość przysługującego jej urlopu wypoczynkowego (nagranie zeznań świadka ok. 00:21 i nn), podczas gdy z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki wynika, iż wykorzystywała ona urlop w łącznej ilości 15 dni w 2014r. i 6 w 2013r., zatem zostało jej 5 dni, nawet jeśli by przyjąć, iż 10 i 11 wzięła urlop na żądanie, to zostaje co oznacza, że pozostało jej 3 dni urlopu. Nieprawdą jest też twierdzenie świadka ( nagranie zeznań świadka ok. 00:29 i nn), jakoby w trakcie imprezy urodzinowej K. G. w styczniu powódka była na chorobowym. Przeczy temu treść akt osobowych - brak ZLA, brak informacji o takim zwolnieniu w świadectwie pracy. Tylko tak jednak świadek mógł utrzymać spójność

swoich zeznań o braku podnoszenia tematu nieprzychodzenia do pracy powódki na imprezie. Nadto zeznania te są po prostu niekoherentne i nielogiczne – jak można twierdzić, iż powódka nie dawała znaku życia ((nagranie zeznań świadka ok. 00:34 i nn), skoro wcześniej była mowa o licznych smsach od powódki do świadka i odwrotnie.

Sąd za prawdziwe uznał wszakże jej oświadczenie dotyczące numeru telefonu (por. (nagranie zeznań świadka ok. 00:23 i nn), którym posługiwała się świadek w spornym okresie, co umożliwiło weryfikację wiarygodności bilingów przedstawionych przez powódkę i jej twierdzeń o kontaktowaniu się z przełożoną, oraz dane o tym, jak wyglądała praca na produkcji i czym zajmowała się powódka..

Sąd z dużą ostrożnością podszedł do oceny wiarygodności zeznań K. G. pracownicy pozwanego w zespole, w którym pracowała powódka. Zdaniem Sądu, świadek, która nadal pracuje w pozwanej Spółce, miała podstawy, by przedstawiać sytuację w sposób korzystny dla pracodawcy i o ile nie sposób uznać, by jej zeznania były całkowicie niewiarygodne, o tyle zdaniem Sądu, świadek nie mówiła całej prawdy o sytuacji w spółce. K. G. często twierdziła, że nie pamięta pewnych okoliczności, a o innych wypowiadała się zabezpieczająco wskazując „z tego co mi wiadomo”, „z tego co słyszałam”. W ocenie Sądu, taka postawa świadka wynikała z tego, iż na sali siedział jej pracodawca, od którego zależy jej dalsze zatrudnienie i logicznym jest, iż mogła obawiać się kategorycznie potwierdzić twierdzeń powódki. Sąd za wiarygodne uznał twierdzenia świadka, iż w okresie od 24 grudnia 2014 r. do końca roku nie świadczyła pracy, jednak argument, iż było to spowodowane jedynie chęcią wyjazdu do domu nie jest przekonujący. W ocenie Sądu, materiał zgromadzony w sprawie daje podstawy do uznania, że motywem, dla którego pracownicy brali urlopy w okresie świątecznym, aż do końca roku było również zmniejszone zapotrzebowanie na ich pracę i to, że prezes spółki ogłosił wolne od produkcji ( k. 30).. Sąd na podstawie zeznań K. G. zweryfikował wiarygodność twierdzeń powódki, iż na początku stycznia odbyła się impreza urodzinowa świadka, co w dalszej kolejności pozwoliło właściwie ocenić twierdzenia M.G. odnośnie braku kontaktu z powódką.

Świadek B. W. zeznała, że praca w grudniu 2014 r. odbywała się normalnie, co stoi w sprzeczności z twierdzeniami powódki, a także prezesa zarządu (k. 30-31) a także pośrednio zeznaniami K. G. która zeznała, że od 24 grudnia do końca roku 2014 r. przebywała na urlopie. Zeznania te są w tym zakresie wewnętrznie niespójne, gdyż następnie świadek ta twierdziła, że z inicjatywy pracowników w okresie międzyświątecznym prezes wyraził zgodę na ich urlopy. Sąd za niewiarygodne w kontekście całości materiału dowodowego, a także w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego uznał twierdzenia B.W., że wpisanie do deklaracji ZUS miało za zadanie ukrycie jej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy i że w ten sposób pracodawca poszedł powódce na rękę. Po pierwsze, twierdzenia te stoją w sprzeczności z zeznaniami powódki, która wskazała, że pracodawca chciał wymusić na niej podpisanie wniosku urlopowego za czas, w którym produkcja odbywała się w mniejszym zakresie, niewymagającym obecności całego zespołu. Po drugie, wniosek ten nasuwa się pośrednio z treści deklaracji ZUS stanowiącej korektę do deklaracji ze stycznia 2015 r., w którym zmieniono powód nieobecności powódki z urlopu bezpłatnego na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Za niewiarygodne, Sąd uznał twierdzenia świadka, która wskazała, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę z powodu jej rzekomej nieusprawiedliwionej nieobecności dopiero w połowie stycznia 2015 r. wynikało z faktu, iż zbyt późno poinformowała prezesa o nieobecności powódki w pracy. Z powodów szerzej uzasadnionych przez Sąd przy ocenie zeznań D. W. nie jest wiarygodne, by prezes spółki z tak małym zespołem produkcyjnym nie miał wiedzy na temat zawinionej absencji pracownika przez ponad miesiąc, tylko z powodu nieprzekazania mu tej informacji przez świadka. podkreślenia przy tym wymaga, iż z oświadczenia M. G. z k. 37 by wynikało, iż już 10-11 grudnia powódka przekazała jej, że jej się do pracy przychodzić nie opłaca i nie ma czasu (!!). Nie sposób zrozumieć, dlaczego informacji tej brygadzistka nie miałaby już wtedy przekazać pracodawcy. Nie sposób też uznać, by świadek, córka prezesa, miała samodzielnie zdecydować o wpisaniu urlopu bezpłatnego powódce za grudzień bez uzgodnienia tego z ze swoim tatą, jej bezpośrednim przełożonym.

Sąd za wiarygodne uznał natomiast zeznania E. Z., które były spójne, logiczne i znajdowały oparcie w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Twierdzenia powódki, że w okresie od 12 grudnia 2014 r. do czasu rozwiązania umowy o pracę pozostawała w gotowości do świadczenia pracy, jednak z uwagi na mniejszą ilość zamówień pracodawca nie wzywał jej do pracy, potwierdzają pośrednio zeznania świadków i prezesa zarządu. D. W. przyznał, że grudniu 2014 r. mogło być mniej zamówień i produkcja odbywała się w mniejszym zakresie.

Świadkowie zeznali, że pracownicy w okresie świątecznym wnioskowali o urlopy, zatem w niektóre dni, produkcja nie odbywała się w ogóle, a w niektóre wymagała pracy tylko części zespołu. Sąd uznał za wiarygodne twierdzenia powódki, że przez cały sporny okres pytała, czy jest już dla niej praca, lecz do stycznia nie było zapotrzebowania na obecność powódki w pracy. Utrzymywanie kontaktów z brygadzystą zostało wykazane przez powódkę poprzez bilingi połączeń telefonicznych i wysłanych do M. G. wiadomości sms, a przy ocenie pozostałych okoliczności sprawy, w tym nieprawdziwych twierdzeń świadków odnośnie jakiegokolwiek braku kontaktu z powódką Sąd za wiarygodne uznał twierdzenia E. Z. iż w rozmowach tych pytała o możliwość stawienia się do pracy. Prawdziwość twierdzeń powódki odnośnie wymuszania przez pracodawcę podpisywania wniosków o bezpłatny urlop na czas przestoju wynika z dokumentów przesłanych przez ZUS. W deklaracji wypełnionej 8 stycznia 2015 r. – przed przyjściem powódki do pracy, pracodawca, bez żadnego wniosku, konsultacji z powódką, poza jej wiedzą wpisał w okresie 12-31 grudnia 2014 r. nieobecność w pracy wynikającą z bezpłatnego urlopu. Powódka twierdziła przy tym, że gdy przyszła w styczniu 2015 r. do pracy nie zgodziła się na podpisanie wniosku o urlop bezpłatny za sporny wskazany wyżej okres. Po rozwiązaniu stosunku pracy, pracodawca dokonał korekty deklaracji wpisując nieusprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy. Powyższe okoliczności, a także ocena całokształtu materiału dowodowego w sprawie przekonuje, że E. Z. podczas przesłuchania podała prawdziwe okoliczności dotyczące jej absencji w pracy i prawdziwych przyczyn jej zwolnienia z pracy.

Sąd jedynie w części dał wiarę zeznaniom prezesa pozwanej Spółki. Sąd za wiarygodne uznał twierdzenia D. W. na temat spadku produkcji w grudniu 2014 r. Sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego są natomiast twierdzenia pracodawcy, tłumaczącego, dlaczego nie rozwiązał z powódką umowy wcześniej, że nie wiedział on o rzekomo nieusprawiedliwionej absencji powódki w pracy od 12 grudnia 2014 r. do niemal połowy stycznia 2015 r. Firma (...) zatrudnia kilkunastu pracowników, w tym czterech przy produkcji. Zdaniem Sądu, w tak małej firmie, nie jest możliwe, aby prezes, który przebywa w tym samym budynku, co pozostali pracownicy, nie wiedział o miesięcznej nieobecności jednego z pracowników. Powyższe jest tym bardziej niewiarygodne, w sytuacji, gdy pozwany uważał E. Z. za dobrego pracownika, bardzo efektywnie pracującego, więc nie jest możliwe, aby przez miesiąc nie zorientował się, że jej brakuje. Z powyższych względów, a także w związku z oceną wiarygodności przesłuchanych w sprawie świadków oraz treści deklaracji ZUS Sąd uznał za nieprawdziwe twierdzenia D. W., że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia była jej długotrwała nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy. Sąd nie dał mu też wiary, jakoby w dniu 16 stycznia 2015r. wręczył powódce rozwiązanie stosunku pracy, bowiem jeśli tak, dlaczego nie sporządzono z tego żadnej notatki służbowej, ani w świadectwie nie przyjęto, iż jest to dzień rozwiązania stosunku pracy (a rzekomo pozwany zasięgał informacji, jak należy dokonać rozwiązania umowy). Kwestia ta jednak nie ma zasadniczego znaczenia, bowiem powódka wniosła pozew do sądu 30 stycznia (k. 11) zatem w terminie nawet liczącym od 16 stycznia.

Całkowicie bez znaczenia są dywagacje przedstawiciela pozwanej i świadków o rzekomych groźbach chłopaka powódki, bowiem dotyczy to, jak wynika z zeznań świadka G. i W., sytuacji z czerwca 2014r., zatem z okresu znacznie wcześniejszego.

Sąd oparł się też na płycie załączonej do akt sprawy przez stronę pozwaną (k. 76) zawierającą dane rachunkowe pozwanej spółki. W ocenie sądu obrazują one mniejszy ruch w zakresie produkcji w grudniu 2014 i styczniu 2015r.. Patrząc na numery faktur sprzedażowych (numerowane narastająco w ciągu roku) można zauważyć, iż w styczniu 14 faktur sprzedażowych było 70 w lutym 2014 nawet 87. W listopadzie 2014r. – już tylko 43, w grudniu 14 – 39, w styczniu 2015 – 27. Nie sposób dać wiary, iż nie przekłada się to na zmniejszenie produkcji. Zresztą zaprzeczenie, pod koniec ostatniej rozprawy oraz przez świadków G. i W. faktowi zmniejszenia pracy produkcji w grudniu 2014 i styczniu 2015 przeczą początkowe wyjaśnienia prezesa spółki – k. 29 o tym, że produkcja była w mniejszym stopniu w grudniu. Firma, która pozwalała sobie na wolne od produkcji przez prawie dwa tygodnie (od 20 grudnia do 1 dnia roboczego stycznia – k. 30).

Sąd pominął przy ustalaniu stanu faktycznego płytę z nagraniem rozmowy powódki z K. G.. Przyjęcie tej płyty w poczet materiału dowodowego wiązałoby się z niepotrzebną zwłoką w rozpoznaniu sprawy, bowiem strona pozwana w takim razie chciała ponownego przesłuchania K. G. na okoliczność związaną z powstaniem tej płyty. W ocenie sądu dowód

ten i tak był zbędny. Mógł on się przyczynić jedynie do negatywnej oceny wiarygodności zeznań K. G., którym i tak sąd nie dał wiary w większości z uwagi na ich sprzeczność z zasadami doświadczenia życiowego i logiki. W ocenie sądu dotychczas zgromadzony materiał dowodowy był wystarczający do rozpoznania sprawy.

E. Z., swoje żądanie przeciwko pracodawcy oparła na podstawie art. 56 § 1 k.p., który stanowi, że 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.

Sąd musiał zatem dokonać oceny, czy pracodawca naruszył przepisy dotyczące trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy wynika, że nastąpiło ono z winy powódki – z powodu jej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 12 grudnia 2014 r.. Zgodnie z treścią art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika między innymi w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Nie ulega wątpliwości, iż do podstawowych obowiązków pracownika należy wykonywanie poleceń pracodawcy i przestrzeganie czasu pracy. W niniejszej sprawie bezspornym było, że w okresie od 12 grudnia 2014 r. do momentu rozwiązania umowy o pracę E. Z. nie przychodziła do pracy. Należało zatem ocenić, czy absencja powódki w pracy była usprawiedliwiona, czy też można przypisać powódce rażące naruszenie przez nią obowiązków pracowniczych.

W postępowaniu dotyczącym rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, to na pozwanym pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, że pracownik w sposób zawiniony naruszył podstawowe obowiązki pracownicze. Strona pozwana, aby wykazać bezzasadność roszczenia powódki musiała zatem udowodnić, że nie pojawiała się ona w pracy mimo, iż taki obowiązek wynikał z okoliczności faktycznych, a powódka ze swojej woli nie przyszła do pracy.

Zdaniem Sądu, pozwana spółka temu wymogowi nie sprostała.

Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezpprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia (ciężkiej winy rozumianej, jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Przy ocenie, czy miało miejsce takie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia. Z materiału zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika, że w okresie przedświątecznym i dalej- na przełomie roku 2014 i 2015 r. produkcja w zakładzie pozwanej spółki odbywała się w mniejszym zakresie, a w niektóre dni- w ogóle nie była prowadzona. Z tego względu, nie wszyscy pracownicy byli potrzebni w pracy. Powódka przez cały okres- aż do momentu rozwiązania z nią stosunku pracy dopytywała się, czy istnieje możliwość podjęcia pracy, jednak wskutek braku takiego zapotrzebowania nie zostało jej wydane polecenie przyścia do pracy. Świadczą o tym smsy powódki do jej brygadzystki, które w całym okresie nieprzychodzenia do pracy są bardzo liczne, po kilka, kilkanaście dziennie, a niektóre rozmowy – nawet do 37 minut.. Jak wyżej wskazano, nie sposób przyjąć, iż nie rozmawiały one o pracy w tym czasie, skoro i brak pracy dla pracownika jest ważną kwestią życiową, i brak pracownika dla pracodawcy ważną kwestią organizacyjno – produkcyjną. Świadczy o tym, że powódka była okresowo zwolniona z obowiązku pracy i dopytywała się o możliwość powrotu także fakt, iż rzekomo pracownik bez usprawiedliwienia nie przychodzi przez ponad miesiąc do pracy a pracodawca nic nie robi (pierwszy ruch – pismo z dnia 12 stycznia). Doświadczenie życiowe uczy, iż jeśli pracownika nie ma bez usprawiedliwienia, to maksymalnie po 7 dniach przewidzianych na złożenie zwolnienia lekarskiego, pracodawca już podejmuje jakieś kroki, najczęściej uznając nieobecność za nieusprawiedliwioną, a nie czeka jeszcze kilka tygodni a w międzyczasie deklaruje w ZUS udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego. Dodatkowo przypomnieć trzeba, iż wg oświadczenia M. G. już w dniach 10 – 11 grudnia powódka powiedziała że jej się nie opłaca przyjść do pracy – jeśli to byłoby prawda – to na cóż pracodawca miałby czekać. Za kompletnie



niewiarygodne należy uznać twierdzenia, iż powódka cały ten czas była namawiana do powrotu do pracy – ileż można, przecież nieobecność powódki trwała ponad miesiąc, przy codziennych kontaktach czy co dzień namawiano powódkę do powrotu? I to mimo że powódka nie dawała się przekonać, nie mówiła, że przyjdzie, tylko wręcz odwrotnie? Jest to całkowicie nieprawdopodobne. W świetle zasad doświadczenia życiowego, logiki i probabilistyki bardziej jest prawdopodobne, iż w toku tych licznych rozmów była raczej mowa o tym, czy powódka ma wracać czy nie i o tym, czy wypisze na okres nieświadczenia pracy wnioski urlopowe czy nie. powód

Podkreślenia wymaga, iż strona pozwana prezentowała stanowisko – w pierwszych wyjaśnieniach prezesa spółki i pierwszym piśmie procesowym strony pozwanej, z załączonymi do niej oświadczeniami pracowników – że powódka porzuciła pracę i nie było z nią kontaktu. Prezes powiedział (k. 30, że wiadomo mu tylko o dwóch skutecznych próbach kontaktu z powódką – 12 stycznia, a oświadczenia M. G., K. G. i B. W. miały świadczyć o braku możliwości porozumienia się z powódką.

Te twierdzenia okazały się nieprawdą na rozprawie dnia 14 września 2015r., kiedy to powódka przedstawiła billingi swoich rozmów i smsów z M. G. i K. G. a M. G. przyznała, iż to jej telefon (00:29 i nn) ale twierdziła, że rozmawiała tylko na tematy prywatne lub że bezskutecznie namawiała powódkę do powrotu do pracy. Obie te wersje należy uznać za nieprawdopodobne, z powodów, o których już szeroko wyżej wypowiedział się sąd.

Zdaniem Sądu, materiał zgromadzony w niniejszej sprawie uprawnia do wniosku, że zwolnienie dyscyplinarne powódki było niejako karą za odmowę złożenia wniosku o bezpłatny urlop za przestój w produkcji w spornym okresie. Należy w tym miejscu podkreślić, że pracodawca nie ma prawa samodzielnie udzielić pracownikowi bez jego zgody urlopu wypoczynkowego poza sytuacją, w której dokonuje tego w okresie wypowiedzenia, ewentualnie jeśli dotyczy to urlopu zaległego. Nie może również nakazać pracownikowi, by taki wniosek złożył. Podobnie urlop bezpłatny jest udzielany tylko i wyłącznie na pisemny wniosek pracownika. Z dokumentów przedłożonych przez ZUS wynika, że pracodawca, bez zgody powódki w okresie 12-31 grudnia 2014 r. samowolnie uznał, że powódka korzysta z urlopu bezpłatnego, pomimo, że E. Z. wniosku o ten urlop nie składała. Nadto, z zeznań B.W. wynika wprost, że decyzja w tym zakresie została podjęta bez wiedzy powódki. W styczniu, gdy po przyjeździe powódki do pracy okazało się, że nie ma ona zamiaru złożyć wniosku o urlop za sporny okres, gdyż chciała zachować prawo do wynagrodzenia za gotowość do świadczenia pracy, pracodawca zdecydował się na rozwiązanie z powódką stosunku pracy, podając nieprawdziwą przyczynę podjętej decyzji. W ocenie sądu złożenie w dniu 8 stycznia 2015r. deklaracji ZUS wskazującej urlop bezpłatny powódki świadczy ewidentnie, iż pracodawca był przekonany, iż skłoni powódkę do podpisania wniosku o taki urlop.

Jak zostało wyżej wskazane, całkowicie nielogiczna jest bowiem sytuacja, w którym pracodawca dopiero po ponad miesięcznej absencji pracownika w pracy decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z powodu jego nieobecności w pracy. Brygadzysta M. G. była przez cały ten okres w kontakcie telefonicznym z powódką i trudno uznać, aby osoba, która odpowiada za pracę zespołu przy produkcji przez ponad miesiąc nie powiadomiła pracodawcy o rażącym zaniechaniu przez powódkę swoich obowiązków. Zasady logiki wskazują, że skoro spółka według swoich twierdzeń realizuje zamówienia cały czas na jednakowym poziomie, to brak pracownika, który w świetle opinii pracodawcy jest pracownikiem wyjątkowo wydajnym i sprawnym w pracy z pewnością jest dla produkcji odczuwalny. W takiej sytuacji, irracjonalnym jest postępowanie pracodawcy, który nie reaguje na ponad miesięczną absencję takiego pracownika. Powyższe potwierdza wersję wydarzeń przedstawionych przez powódkę, że jej nieobecność była uzgodniona z pracodawcą. Tylko w takich okolicznościach pracodawca nie podjął by w takim okresie nieobecności żadnych ruchów związanych z rozwiązywaniem stosunku pracy..

Sąd uznał zatem, że podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest niezgodna z prawdą, gdyż nieobecność E. Z. w pracy nie była nieusprawiedliwiona, a wynikała ze zmniejszonego zapotrzebowania przy produkcji i polecenia pracodawcy, by nie przychodziła do pracy. Pozwana spółka, chcąc uniknąć konieczności zapłaty wynagrodzenia powódcie za okres przestoju zgodnie z treścią art. 81 § 2 k.p.c. chciała, by okres ten został objęty wnioskiem powódki o urlop bezpłatny. Zakładając, że powódka się na to zgodzi, informację o bezpłatnym urlopie

przesłano do ZUS. Tymczasem, E. Z. nie zgodziła się podpisać wniosku o urlop, więc pracodawca potraktował jej nieobecność jako nieusprawiedliwioną i rozwiązał z nią stosunek pracy bez wypowiedzenia.

Podsumowując, Sąd doszedł do przekonania, że nie można zatem uznać, aby absencja powódki w pracy wynikała z jej złej woli lub rażącego niedbalstwa. Brak zawinienia po stronie powódki wyklucza zatem przyjęcie, iż dopuściła się ona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji, by istniały podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że roszczenie powódki o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Zgodnie z treścią art. 58 odszkodowanie, o którym mowa powyżej w przypadku rozwiązania umowy na czas określony przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Umowa o pracę zawarta przez pozwaną Spółkę z E.Z. miała trwać do 30 września 2015 r. Wobec faktu, iż umowa została rozwiązana w dniu 19 stycznia 2015 r., odszkodowanie mogło zostać przyznane maksymalnie za okres trzech miesięcy.

Kwota żądana przez powódkę tytułem odszkodowania mieści się w granicach określonych przez powyższy przepis, a w konsekwencji Sąd na podstawie art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p. zasądził od pozwanej (...)Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwotę 4800 zł brutto.

W punkcie II wyroku, Sąd na podstawie art. 477<sup>6</sup> § 1 k.p.c. nadał rygor natychmiastowej wykonalności orzeczeniu zawartemu w punkcie I do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto. Sąd miał przy tym na uwadze treść § 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z którym w 2015 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1750 zł. Treść umowy o pracę wskazuje, że wynagrodzenie powódki określone w 2013 r. wynosiło 1600 zł brutto, a zatem było to wynagrodzenie minimalne, zgodnie z obowiązującym ówczesnie rozporządzeniem. Sąd uznał, że skoro rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w 2015 r., gdy wynagrodzenie minimalne wynosiło już 1750 zł, do tej właśnie kwoty, jako wysokości jednomiesięcznego minimalnego wynagrodzenia należy nadać wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

W punkcie III wyroku, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (dalej u.k.s.c.) w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. nakazał ściągnąć od strony pozwanej, jako przegrywającej spór w całości na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 240 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy (art.96 ust.1 pkt 4 u.k.s.c.).