

Sygn. akt IV P 110/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 6 maja 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa D. G.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w C.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. Prostuje wystawione przez pozwanego (...) Spółka z o.o. w C. świadectwo pracy z 1.09.2015 r. powódce D. G. w punkcie 1 w ten sposób, że iż była zatrudniona „od 13.02.2011 r. do 31.07.2015 r. w (...) Spółdzielni (...) w C. i od 1.08.2015 r. do 28.08.2015 r. w (...) Spółka z o.o. w C. i w punkcie 3 przez wskazanie, iż stosunek pracy ustał wskutek wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 k. p. oraz w punkcie 4 ppkt 10 przez wpisanie wynagrodzenia za czas choroby w okresach 06.10.2011 do 31.10.2011, 01.11.2011 do 07.11.2011, 31.10.2012, 01.11.2012 do 11.11.2012 oraz wpisanie zasiłku chorobowego od 08.2011 do 23.11.2011 r.

II. Zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. w C. na rzecz powódki D. G. kwotę 60,00 zł tytułem kosztów procesu

III. Zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. w C. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Człuchowie kwotę 1 008,00 zł tytułem kosztów sądowych.

Sygn. akt IV P 110/15

## UZASADNIENIE

Powódka D. G. wniosła przeciwko (...) spółka z o.o. w C. o sprostowanie świadectwa pracy. Pełnomocnik powódki uzasadnieniu w uzasadnieniu pozwu wskazał, że powódka zatrudniona była od 13 stycznia 2011 r. do 31 lipca 2015 r. w (...) Spółdzielnia (...) w C. w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku kierownika sklepu przy ul. (...). Od 1 sierpnia 2015 r. powódka zatrudniona była w (...) Sp. o.o. w C. na tym samym stanowisku i w tym samym miejscu. Powódka w piśmie z dnia 19 sierpnia 2015 r. doręczonym pracodawcy w dniu 20 sierpnia 2015 r. powołując się na art. 23<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy, rozwiązała umowę o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem. Pozwana oświadczyła, że przepis art. Art. 23<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy nie ma zastosowania. W dniu 1 września 2015 r. pozwana wydała powódce dwa świadectwa pracy. Jedno za okres pracy w (...) Spółdzielnia (...) w C. do 31 lipca 2015 r. , drugie za okres pracy u pozwanej do 28 sierpnia 2015 r. powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy – pismo powódki z 1 września 2015 r. doręczone pozwanej tego samego dnia. Pozwana spółka nie odpowiedziała na wniosek.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że kwestionuje twierdzenia pozwu jakoby nawiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy. przeczą temu dokumenty znajdujące się w aktach osobowych w szczególności wnioski powódki o nawiązanie stosunku pracy z dnia 31.07.2015r. oraz pismo z dnia 31.07.2015r. kierowane do (...) Spółem C. z których wynika, że to powódka sama wystąpiła z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z (...) Spółem C. i sama wystąpiła z wnioskiem do (...) sp. z o.o. o zawarcie umowy o pracę.

**Sąd ustalił co następuje:**

D. G. była zatrudniona w (...) Spółdzielnia (...) w C. od 13 lutego 2011 r. do 31 lipca 2015 r. ostatnio jako kierownik sklepu przy ul. (...) sklep nr 7.

(dowód: świadectwo pracy k.10).

Zarząd (...) Spółdzielnia (...) w C. w 2014 r. na zebraniach z pracownikami informował ich, iż przejdą do pracy w spółce (...) na takich samych zasadach jak w SPOŁEM.

(dowód: zeznania świadków k.41-42 H. G. od 00:24:31 do 00:37:53, H. K. od 00:39:00 do 00:42:54, E. O. od 00:48:38 do 00:01:02, J. S. od 00:53:37 do 01:01:02).

Uchwałą nr 3/2014 r. Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z dnia 02.06.2014 r. w sprawie zmiany umowy spółki udziały w podwyższonym kapitale zakładowym pozwanej spółki objęło (...) Spółdzielnia (...) w C. a podwyższony kapitał zakładowy został pokryty w całości przez wniesienie aportu przez spółdzielnię w postaci nieruchomości, między innymi położonej przy ul. (...) i ruchomości (np. ład chłodniczych). Prezes (...) Spółdzielnia (...) w C. pełni funkcję wiceprezesa pozwanej spółki (...).

(dowód: akt notarialny z 02.06.2014 r. k. od.54-68, odpis KRS pozwanej spółki k. 48).

(...) Spółdzielnia (...) w C. wypożyczała swoich pracowników, w tym powódkę, do pracy w (...) spółka z o.o. w C. i za to spółce wystawiała faktury.

(dowód: zeznania świadka k. 41 H. G. od 00:24:31 do 00:37:53).

Prezes (...) Spółdzielnia (...) w C. informowała pracowników, iż jeżeli chcą pracować to mają odejść za porozumieniem stron, tego samego dnia zarejestrować się w urzędzie pracy, gdzie dostaną skierowanie do pozwanej spółki (...).

(dowód: zeznania świadka k. 42 J. S. od 00:53:37 do 01:01:02).

Powódka 31.07.2015 r. złożyła do Zarządu (...) Spółdzielnia (...) w C. prośbę o rozwiązanie umowy o pracę z tym dniem za porozumieniem stron i spółdzielnia wystawiła powódce świadectwo pracy w tym samym dniu.

(dowód: akta osobowe powódki (...) Spółdzielnia (...) w C. (...)).

Powódka 1.08.2015 r. zwróciła się do pozwanej spółki z prośbą o zatrudnienie i z w tym dniu strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1.08.2015 r. do 31.03.2018 r.

Powódka pismem z dnia 19.08.2015 r. poinformowała pozwaną spółkę 20.08.2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p., który upłynął 26.08.2015 r.

(dowód: rozwiązanie stosunku pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem k.7).

Pozwana spółka pismo powódki z 19.08.2016 r. potraktowała jako wypowiedzenie umowy o pracę i poinformowała, że w przedmiotowej sprawie nie ma zastosowania art. 23<sup>1</sup> § 4 Kodeksu Pracy.

(dowód: k.8).

Pozwana spółka 1.09.2015 wydała powódce świadectwo pracy za okres od 1.08.2015 r. do 28.08.2015 r.

(dowód: świadectwo pracy k.11).

W dniu 1.09.2015 r. powódka złożyła do pozwanej spółki wnioski o sprostowanie świadectwa pracy przez zmianę w ust. 1 poprzez wpisanie: „była zatrudniona od 13 lutego 2011 r. do 31 lipca 2015 r. w (...) Spółdzielnia (...) (...)-(...) C. ul. (...) i od 1 sierpnia 2015 r. do 28 sierpnia 2015 r. (...) Sp. z o. o. (...)-(...) C. ul. (...)” i zmianę w ust. 3 poprzez wpisanie: „Stosunek pracy ustał wskutek wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy”; oraz zmianę w ust. 4 pkt 10 poprzez wpisanie wynagrodzenia za czas choroby w okresach 2011-10-06 do 2011-10-31, 2011-11-01 do 2011-11-07, 2012- (...) do 2012-10- 31, 2012-11-01-2012-11-11 oraz wpisanie zasiłku chorobowego 2011-08 do 2011-11-23.

(dowód: k. 12).

W ust. 4 pkt. 10 świadectwa pracy wystawionego powódce przez (...) Spółdzielnię (...) w C. wskazano przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe powódki określone w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

(dowód: świadectwo pracy k.10).

Pozwana spółka do dnia wniesienia pozwu nie zawiadomiła powódki o odmowie sprostowania świadectwa pracy.

(bezsporne).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Treść świadectwa pracy została uregulowana w przepisie art. 97 § 2 k.p. oraz w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Wskazany w wyżej wymienionych przepisach katalog informacji zamieszczanych w świadectwie pracy jest katalogiem zamkniętym . Oznacza to , że pracodawca nie powinien zamieszczać w świadectwie pracy innych informacji niż wymienione w art. 97 § 2 zdanie 1 k.p. i § 1 ust. 1 cytowanego wyżej rozporządzenia ( tak : A. K. w Pracy i Zabezpieczeniu Społecznym z 2001 r. nr 12 , s.21-25 )

Zgodnie z powyższymi przepisami pracodawca w świadectwie pracy podaje między innymi informację o trybie rozwiązania stosunku pracy ( art. 97 § 2 k.p. ) wskazując w ust. 3 lit. a jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie, w lit. b pracodawca wskazuje podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy „jeżeli do rozwiązania tego stosunku dochodzi w trybie określonym w **art. 23<sup>1</sup> § 4** lub § 5, w art. 48 § 2, w art. 68<sup>3</sup> lub w art. 201 § 2 Kodeksu pracy.

Konieczność sprostowania świadectwa pracy zachodzi wówczas , gdy jego treść nie odpowiada rzeczywistości.

Stosownie do przepisu art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. pracownikowi przysługuje , w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy , prawo do wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Oznacza to, że dopiero nieuwzględnienie przez pracodawcę wniosku o sprostowanie świadectwa, daje pracownikowi prawo (otwiera

drogę) do wystąpienia w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne było, iż pozwana spółka nie uwzględniła wniosku powódki o sprostowanie świadectwa pracy.

Oświadczenie woli pracownika w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 4 KP staje się skuteczne z chwilą jego złożenia wobec pracodawcy, pociągając za sobą następstwo ustania stosunku pracy (art. 61 KC w zw. z art. 300 KP).

Przepis art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. reguluje sytuację prawną pracowników w zakładzie pracy który przechodzi w całości lub części na innego pracodawcę. Przepis ten jest bezwzględnie obowiązujący i przejście w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników. Nie jest również możliwe uchylenie skutków działania tego przepisu w wyniku czynności prawnej (umowy) pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą ( por. wyrok SN z 2000.02.01

I PKN 508/99 OSNP 2001/12/412 ).

Dla wywołania skutku przewidzianego w art. 23<sup>1</sup> k.p. bez znaczenia jest, na jakiej podstawie prawnej dochodzi do przejścia zakładu pracy lub jego części.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego zaprezentowany w wyroku z 29.08.1995 r.

( I PRN 38/95 OSNP 1996/6/83 ), iż przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. ma miejsce także wówczas, gdy dotychczasowy i przejmujący pracodawcy nie działali zgodnie dla osiągnięcia tego celu, natomiast doszło do faktycznego przejścia majątku i zadań zakładu pracy. W przepisie tym chodziło o ustanowienie normy w tym sensie gwarancyjnej, że stabilizującej zatrudnienie pracowników w przypadku przekształceń po stronie pracodawcy. Pojęcie przejścia łączy się z przejściem zakładu pracy rozumianego przedmiotowo (przede wszystkim jako składniki majątkowe przedsiębiorstwa, w którym świadczona jest praca, ale też jako ogół zadań - por. wyrok z dnia 14 lipca 1993 r. I PRN 75/93 niepublikowany) na inną osobę, czyli na innego pracodawcę. Owo przejście - jak wspomniano - może być skutkiem różnorodnych zdarzeń, może być wynikiem zgodnego działania przejmującego i przejmowanego ("nowego" i "starego" pracodawcy), ale także nastąpić wbrew woli jednego z nich (lub nawet obu w razie przejścia z mocy ustawy).

Do zaistnienia przejścia zakładu pracy nie jest konieczne zgodne współdziałanie obu wchodzących w grę podmiotów (pracodawców) ani ich zgodny zamiar osiągnięcia celu w postaci przejścia. Los pracownika, jego dalsze zatrudnienie nie może zależeć od rozwiązania ewentualnych konfliktów między dawnym a nowym pracodawcą. Sens tej normy prawnej jest taki, że ten, kto faktycznie przejmuje zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, przejmuje też zatrudnionych w nim pracowników, stając się ich pracodawcą.

W niniejszej sprawie bezsporne jest, iż do pozwanej spółki poprzedni pracodawca powódki (...) Społem w C. wniósł aportem nieruchomości i ruchomości, na które składają się lokale handlowe (sklepy) i wyposażenie sklepów (np. lamy chłodnicze).

W ocenie sądu zmiana własnościowa, na skutek wniesienia aportu do pozwanej spółki przez spółdzielnię (...), prowadzi do wykorzystania zorganizowanego mienia spółdzielni w celu kontynuowania dotychczasowej działalności handlowej w ramach nowej struktury organizacyjnej, spółki i w istocie stanowi przejście zorganizowanej części zakładu pracy na innego pracodawcę, którego skutki w sferze stosunków pracy określa art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. (por. wyr. SN z 16.05.2001, I PKN 573/00, OSNP nr. 5/2003, poz. 124).

Między innymi spółdzielnia (...) Spółdzielnia (...) w C. wniosła aportem do pozwanej spółki sklep, w którym pracowała powódka, i do 31.07.2015 r. wynajmowała spółce powódkę do pracy w tym sklepie.

Znamienne jest, iż na skutek wniesienia aportu przez spółdzielnię do pozwanej spółki w spółdzielni nie było zapotrzebowania na pracę powódki, która była wynajmowana spółce.

Co więcej jak wynika z logicznych, jasnych i wzajemnie się uzupełniających a przez to wiarygodnych zeznań świadków H. G., H. K., E. O. i J. S. w 2014 roku na zebraniach mówiono pracownikom spółdzielni (...), że przejdą do (...) na takich samych zasadach oraz, że prezes spółdzielni mówiła, że jeżeli chcą dalej pracować to mają odejść za porozumieniem stron ze spółdzielni tego samego dnia zarejestrować się w Urzędzie Pracy, gdzie dostaną skierowania do spółki (...).

Z powyższymi zeznaniami świadków korelują wyjaśnienia powódki, z których wynika, z informowano ją, że jest to przejście i że musi przyjąć nową umowę ze spółką.

Powódka na skutek informacji prezes spółdzielni faktycznie złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy ze spółdzielnią na mocy porozumienia stron i zawarła nową umowę o pracę z pozwaną spółką dotyczącą tej samej pracy i w tym samym miejscu, już po wniesieniu aportu przez spółdzielnię (...) do pozwanej spółki.

Należy w całości podzielić stanowisko Sądu Najwyższego, iż w przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy i kontynuowania zatrudnienia w podmiocie przejmującym, konieczna jest ocena oświadczeń woli stron w kontekście celu ich złożenia. Porozumienie rozwiązujące stosunek pracy jest bowiem nieważne z mocy prawa wówczas, gdy zostało zawarte, by wyłączyć skutek określony w art. 23[1] § 1 KP, nie zaś w innym celu (jedynie "przy okazji" transferu). Mechanizm zmiany pracodawcy, wynikający z art. 23[1] KP, nie może znaleźć zastosowania w przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. W zakresie autonomii stron stosunku pracy mieści się niewątpliwie możliwość rozwiązania istniejącego stosunku pracy za porozumieniem, nawet jeżeli zakład pracy ma być przejęty przez inny podmiot. Jednakże, ze względu na istotę instytucji przejścia zakładu pracy, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron (jak każda inna czynność prawna) nie może zmierzać do obejścia art. 23[1] KP, a więc do wyłączenia ustawowych skutków przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP). Jeżeli zatem doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, to mechanizm zmiany pracodawcy, wynikający z art. 23[1] KP, nie może znaleźć zastosowania, chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, że porozumienie to jest obarczone wadami prawnymi powodującymi jego nieważność (art. 58 KC). W szczególności nieważność ta może wynikać ze sprzeczności porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, zawartego między dotychczasowym pracodawcą a pracownikiem, z prawem, w szczególności z art. 23[1] § 1 KP, jeżeli przyczyną jego zawarcia jest transfer zakładu na nowego pracodawcę. W takim bowiem przypadku porozumienie rozwiązujące stosunek pracy zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy pomimo przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, co prowadzi do sprzeczności z bezwzględnie obowiązującą normą prawną zawartą w tym przepisie. Porozumienie rozwiązujące stosunek pracy tylko wtedy jest bezwzględnie nieważne, gdy jego celem jest wyłączenie skutku w postaci automatycznej zmiany pracodawcy i kontynuacji stosunku pracy o określonej treści. Jeżeli natomiast oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron było dobrowolne, a dokonana przez strony czynność prawna nie zmierzała do obejścia prawa (art. 23[1] § 1 KP), ale została dokonana w innym celu, a jedynie „przy okazji” transferu, porozumienie wywoła zamierzony skutek w postaci ustania stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy (vide: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 4 września 2013 r., II PK 363/12).

Zdaniem sądu w okolicznościach niniejszej sprawy, w szczególności informacji udzielanej przez prezesa spółdzielni (...), co do trybu zachowania dotychczasowej pracy, poprzez rozwiązanie umowy o pracę ze spółdzielnią za porozumieniem stron i zawarcie nowej umowy o pracę z pozwaną spółką, dotyczącą pracy w tym samym miejscu i tego samego rodzaju, rozwiązanie stosunku pracy przez powódkę i spółdzielnię na mocy porozumienia stron należy

ocenić jako mające na celu obejście bezwzględnie obowiązującego przepisu art. 23<sup>1</sup> k.p. i jego nieważność z mocy przepisu art. 58 k.c.

Zatem powódka była uprawniona do rozwiązania stosunku pracy z pozwaną spółką w trybie przepisu art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p.

Zgodnie z wzorem świadectwa pracy będącym załącznikiem do rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania ust. 4 pkt. 10 pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Przepis art. 7 pkt. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych stanowi, że okresami nieskładkowymi są również następujące okresy pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wypłaconego na podstawie przepisów Kodeksu pracy i zasiłków z ubezpieczenia społecznego: chorobowego lub opiekuńczego.

Więc z treści cytowanych wyżej przepisów wynika, iż w świadectwie pracy pracodawca winien zamieścić wszystkie okresy pobierania przez pracownika w okresie zatrudnienia wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego, w przypadku powódki wskazane w świadectwie pracy z 31.07.2015 r. wystawionego jej przez (...) Spółdzielnię (...) w C..

W ocenie sądu w niniejszej sprawie nie ma zastosowania teza wyroku Sądu Najwyższego z 10.02.2010 r. (II PK 205/09), bowiem w rozpoznawanej sprawie aport wniosła spółdzielnia (...) a w stanie faktycznym sprawy rozpatrywanej przez Sąd Najwyższy udziały wniesione były przez wspólników, byłych członków spółdzielni po jej likwidacji.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie przepisu art. 97 § 2 1 k.p. sprostował powódce świadectwo pracy z 1.09.2015 r. w pkt. 1 „była zatrudniona od 13 lutego 2011 r. do 31 lipca 2015 r. w (...) Spółdzielnia (...) (...)-(...) C. ul. (...) i od 1 sierpnia 2015 r. do 28 sierpnia 2015 r. (...) Sp. z o. o. (...)-(...) C. ul. (...)” i pkt. 3 poprzez wpisanie: „Stosunek pracy ustał wskutek wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy”; oraz w pkt. 4 ppkt 10 poprzez wpisanie wynagrodzenia za czas choroby w okresach 2011-10-06 do 2011-10-31. 2011-11-01 do 2011-11-07.2012- (...) do 2012-10- 31,2012-11-01-2012-11-11 oraz wpisanie zasiłku chorobowego 2011-08 do 2011-11-23.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. wysokość kosztów zastępstwa procesowego strony powodowej ustalono na podstawie § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349) - pkt 2 wyroku.

O kosztach sądowych sąd orzekł stosownie do treści przepisu art. 113 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, dzieląc pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z 5.03.2007 r. (I PZP 1/2007 publ. OSNP 2007/19-20 poz. 269), nakazując ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Człuchowie kwotę 344,36 zł przyjmując, iż na koszty sądowe składa się opłata stosunkowa od pozwu (5% opłaty stosunkowej od w.p.s. 20 160 zł).