

## UZASADNIENIE

Powódka A. R., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, w pozwie skierowanym przeciwko I (...) Liceum Ogólnokształcącemu w S., odwołała się od dokonanego przez pracodawcę oświadczenia z dnia 29 maja 2020 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, domagając się z tego tytułu odszkodowania w kwocie 12.864 zł odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę. Ponadto wniosła o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż nie zgadza się z przyczynami rozwiązania umowy o pracę, uznając je za bezpodstawne oraz nieprawdziwe. Argumentowała, że nigdy nie prowadziła działalności gospodarczej polegającej na udzielaniu korepetycji. Nadto podniosła, że zarzucane jej przez pracodawcę wykorzystywanie w dodatkowo prowadzonej działalności mienia pracodawcy, urządzenia elektronicznego iPad wraz z powierzonymi licencjonowanymi programami oraz materialnych praw autorskich programów nauczania, jawi się jako bezpodstawne, bowiem nigdy nie była ona informowana przez pracodawcę o warunkach korzystania z iPada, zaś wskazane przez pozwanego programy nauczania były przygotowane przez powódkę samodzielnie. A. R. potwierdziła, że razem z koleżankami nauczycielkami E. B. (1) oraz I. K. założyła bloga edukacyjnego dla nauczycieli i uczniów, podobnie jak inni nauczyciele zatrudnieni u pozwanego. Podkreśliła, że w jej ocenie postępowanie pracodawcy było nieetyczne i krzywdzące zarówno dla niej jak i jej uczniów. Zarzuciła też pracodawcy przekroczenie 1 – miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Pozwane I (...) Liceum Ogólnokształcące w S. wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, argumentując, iż mimo, że brak dowodów, aby powódka prowadziła zarejestrowaną działalność gospodarczą to niezaprzeczalnie o jej zarobkowym charakterze świadczył umieszczony na blogu cennik usług. Podkreślono, że decydujące znaczenie, oprócz powyższego, miało także wykorzystywanie utworów, programów i sprzętów będących własnością pracodawcy do realizacji zdalnych korepetycji oraz ulepszania bloga edukacyjnego. Pracodawca powołał się na treść przepisów prawa autorskiego, że wytworzone materiały dydaktyczne przez powódkę są przedmiotem prawa autorskiego przysługującego pracodawcy.

Na rozprawie w dniu 8 grudnia 2021 r. powódka rozszerzyła powództwo do kwoty 15.180 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia rozwiązania umowy o pracę (tj. od dnia 29 maja 2020 r.).

Pozwane Liceum wniosło o oddalenie powództwa również w tym zakresie.

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

A. R. była zatrudniona w I (...) Liceum Ogólnokształcącym w S. od 1 września 2003 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela historii. Od września 2018 r. powódka przyjęła dodatkowo obowiązki nauczyciela przedmiotu wiedza o społeczeństwie ( (...)). Ostatnie zasadnicze wynagrodzenie przysługiwało A. R. w wysokości 3988 zł.

**Niesporne, a nadto dowód:** umowa o pracę z dnia 1.09.2003 r. – nienumerowana karta cz. B akt osobowych powódki, aneks do umowy o pracę z 3.09.2018 r. – nienumerowana karta cz. B akt osobowych powódki, aneks do umowy o pracę z dnia 1.09.2019 r. – nienumerowana karta cz. B akt osobowych powódki.

W 2011 r. w I (...) Liceum Ogólnokształcącym w S. do powszechnego użytku wprowadzono, zarówno dla nauczycieli jak i uczniów, iPady, które miały służyć do prowadzenia zajęć oraz uczestnictwa w zajęciach dydaktycznych. Przez pierwszy rok, nauczyciele nie wykorzystywali urządzeń w pracy. Pracodawca polecił im, aby używali oni iPadów swobodnie, również w celach prywatnych. Chciał, by nauczyciele oswoili się z nową technologią, nauczyli obsługi urządzenia i byli gotowi od następnego roku szkolnego do wykorzystywania w codziennej pracy iPadów. Zachęceni przez pracodawcę nauczyciele skorzystali z tej możliwości. Na iPadach odbierali prywatną pocztę

mailową, instalowali gry czy przechowywali zdjęcia. Nauczyciele mogli zabierać iPady na wakacje, robić nim zdjęcia. Niektórzy z nich w ramach własnych potrzeb wykupowali dodatkową pamięć (iCloud), żeby zwiększyć możliwość przechowywania danych, w tym prywatnych, na urządzeniu. W I (...) Liceum Ogólnokształcącym w S. nie obowiązywały pisemne procedury dotyczące sposobu korzystania przez nauczycieli z iPadów. W urządzeniach nie zainstalowano również blokad, które ograniczałyby prywatną aktywność nauczycieli na iPadach. W okresie zatrudnienia powódki przyzwolenie pracodawcy na prywatne używanie iPadów nie zostało nigdy cofnięte.

**Dowód** : zeznania świadka H. S. – k. 179-180, zeznania świadka E. B. (1) – k. 180-182, zeznania świadka D. M. – k. 208-212, zeznania świadka I. K. – k. 212-215, zeznania świadka T. P. – k. 215-216, zeznania świadka P. K. – k. 217-218, zeznania świadka M. O. – k. 219, zeznania świadka M. P. – k. 239-242, zeznania świadka M. Z. – k. 242-243, zeznania świadka Z. S. – k. 245-246, zeznania świadka I. W. – k. 249-250, przesłuchanie powódki – k. 175-177 w zw. z k. 250-251.

Za wdrożenie w szkole nowych technologii odpowiedzialny był D. M. nauczyciel i wicedyrektor I (...) Liceum Ogólnokształcącego w S.. To on powierzył nauczycielom sprzęt elektroniczny. Wraz z jego przekazaniem nauczyciele zawierali umowę użyczenia urządzeń. Było tak za każdym razem, gdy przekazywano im nowe wersje urządzeń. Zgodnie z umową, biorący w użyczenie zobowiązywał się do eksploatacji urządzenia zgodnie z jego przeznaczeniem, instrukcją oraz szkoleniem oraz zobowiązywał się do nieudostępniania zainstalowanych przez szkołę aplikacji, podręczników oraz plików osobom trzecim. W przekazanych urządzeniach D. M. oraz współpracujący ze szkołą (...) instalowali aplikacje dedykowane procesowi nauczania i wspomagające pracę nauczycieli, jednak nie było ograniczeń, które nie pozwalałyby nauczycielom instalować samodzielnie potrzebnych aplikacji. Aplikacje wgrane przez pracodawcę były dostępne w sklepie (...) dla użytkowników iPadów nieodpłatnie.

**Dowód** : umowa użyczenia – k. 207, zeznania świadka I. D. (1) – k. 177-179, zeznania świadka H. S. – k. 179-180, zeznania świadka D. M. – k. 208-212, zeznania świadka I. K. – k. 212-215, zeznania świadka P. K. – k. 217-218, zeznania świadka M. O. – k. 219, zeznania świadka Z. S. – k. 245-246, przesłuchanie powódki – k. 175-177 w zw. z k. 250-251.

Władze szkoły nie omawiały z nauczycielami zasad publikowania treści dydaktycznych w internecie. Nie poinformowano ich, że aby umieszczać w przestrzeni internetowej materiały edukacyjne związane z pracą w liceum wymagana jest zgoda pracodawcy. Pozwany przestrzegł jedynie, że nie mogą oni publikować na swoich prywatnych profilach na portalach społecznościowych wizerunku uczniów.

**Dowód** : zeznania świadka T. P. – k. 215-216, zeznania świadka W. G. – k. 217, zeznania świadka M. O. – k. 219, zeznania świadka K. F. – k. 243-244, zeznania świadka Z. S. – k. 245-246, zeznania świadka A. H. – k. 246-248, przesłuchanie powódki – k. 175-177 w zw. z k. 250-251.

Z nauczycielami I (...) Liceum Ogólnokształcącego nie omówiono także norm prawa autorskiego. Nie poinformowano ich, do kogo należą prawa autorskie do stworzonych w ramach stosunku pracy materiałów dydaktycznych, programów nauczania, scenariuszy lekcji itp. Podczas szkoleń, na pytania nauczycieli, kogo mają wskazywać jako autora konferencji edukacyjnych, polecono im, aby posługiwali się zwrotem „opracowano przez” i wskazywali swoje dane. A. R., podobnie jak pozostali nauczyciele, pozostawała w przekonaniu, że przygotowywane przez nią programy nauczania, projekty m.in. „10 zadań o P.”, (...) oraz „Rzymskie podchody” mogą być przez nią, jako ich autorkę, swobodnie wykorzystywane. Kwestię własności praw autorskich do materiałów edukacyjnych poruszono z nauczycielami dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką.

**Dowód** : zeznania świadka E. B. (1) – k. 180-182, zeznania świadka I. K. – k. 212-215, zeznania świadka T. P. – k. 215-216, zeznania świadka P. K. – k. 217-218, zeznania świadka M. O. – k. 219, zeznania świadka M. Z. – k. 242-243, zeznania świadka K. F. - k. 243-244, zeznania świadka Z. S. – k. 245-246, zeznania A. H. – k. 246-248, zeznania świadka I. W. – k. 249-250, przesłuchanie powódki – k. 175-177 w zw. z k. 250-251.

Na początku marca 2020 r. w związku z sytuacją pandemiczną, A. R., E. B. (1) oraz I. K. postanowiły założyć na bloga pod nazwą (...). Zadania tego podjęła się E. B. (1) tworząc, przy użyciu własnego laptopa, blog na

platformie (...). Umieszczane tam treści miały charakter edukacyjny, nauczycielki chciały dzielić się wiedzą i doświadczeniem, także związanymi z nauczaniem przy użyciu nowoczesnych technologii. Nauczycielki zamieściły na blogu stworzone przez siebie materiały edukacyjne, w tym jeden ze scenariuszy lekcji E. B. (1) oraz zarys scenariuszy programów edukacyjnych przygotowanych przez A. R. (...) oraz (...), a następnie także „10 zadań o P.” bez materiałów dodatkowych. Celem przyświecającym powódce oraz pozostałym nauczycielkom było pokazanie innym dydaktykom, że wiedzę można przekazywać uczniom w sposób przystępny, dostosowany do realiów otaczającej młodzież rzeczywistości, wykorzystując komiksy, mapy myśli, a także urządzenia elektroniczne (iPady), tak aby prezentowane przez nauczycieli treści były dla uczniów atrakcyjne. Umieszczone na stronie komiksy powódka stworzyła przy pomocy dostępnych na iPadzie aplikacji (...) oraz (...).

**Dowód** : materiały z bloga (...) – k. 31-78, zeznania świadka E. B. (1) – k. 180-182, zeznania świadka I. K. – k. 212-215, przesłuchanie powódki – k. 175-177 w zw. z k. 250-251.

Wśród nauczycieli pozwanego liceum było powszechnie wiadomym, że A. R. wraz z E. B. (1) oraz I. K. prowadzą bloga i powiązany z nim profil na portalu społecznościowym. Wyżej wymienione nie ukrywały tego i wysyłały nauczycielom posiadającym konto na portalu F. zaproszenie do grona znajomych.

**Dowód** : zeznania świadka I. K. – k. 212-215, zeznania świadka T. P. – k. 215-216, zeznania świadka W. G. – k. 217, zeznania świadka M. O. – k. 219, zeznania świadka M. Z. – k. 242-243, zeznania świadka K. F. – k. 243-244, zeznania świadka Z. S. – k. 245-246, przesłuchanie powódki – k. 175-177 w zw. z k. 250-251.

Premiera bloga miała miejsce w dniu 18 marca 2020 r., kiedy to na zaproszenie platformy „E. miesiąc” powódka wraz z koleżankami wzięła udział w webinarze, na którym opowiadała o korzystaniu z nowych urządzeń w edukacji oraz swoich doświadczeniach w pracy z użyciem iPadów. Każda z autorek bloga podkreślała z dumą, że uczy w pozwanym liceum i posiada tam szerokie możliwości korzystania z technologii w przekazywaniu wiedzy uczniom. Po zakończeniu webinarium link do jego zapisanej transmisji był aktywny, co oznaczało, że możliwym było jego późniejsze odtworzenie. Autorki bloga przesłały link do webinaru I. D. (2), która potwierdziła w dniu 4 kwietnia 2020 r. (podczas rozmowy z I. K. na komunikatorze W.’s Up), że obejrzała przesłany jej materiał.

**Dowód** : zrzuty ekranu – k. 108-109 oraz k. 237-238, zeznania świadka E. B. (1) – k. 180-182, zeznania świadka I. K. – k. 212-215, przesłuchanie powódki – k. 175-177 w zw. z k. 250-251, wydruk z komunikatora W.’s Up – k. 237-238 .

Początkowo na blogu (...) autorki utworzyły zakładkę „e-sklep”, która miała służyć sprzedaży pakietów zdalnych korepetycji przygotowujących maturzystów oraz ośmioklasistów do egzaminów końcowych. Nie było zamierzeniem powódki prowadzenie korepetycji przy użyciu służbowego iPada. Miały się one odbywać za pośrednictwem platformy life webinar obsługiwanej przy pomocy komputera. Aby uruchomić sklep internetowy powódka wraz z pozostałymi nauczycielkami, zwróciła się o pomoc do D. K., świadczącej usługi księgowe. Podczas spotkania podjęto decyzję, że w początkowym okresie działalności A. R., E. B. (1) i I. K. nie będą zakładały własnej działalności gospodarczej, a skorzystają z działalności gospodarczej zarejestrowanej na D. K., która prowadziła także usługi szkoleniowe i na jej zlecenie będą udzielać korepetycji. Sklep uruchomiono pod koniec marca 2020 r., jednak nie przyjął on ani jednego zlecenia.

**Dowód**: zeznania świadka I. D. (2) – k. 177-179, zeznania świadka E. B. (1) – k. 180-182, zeznania świadka I. K. – k. 212-215, zeznania świadka M. P. – k. 239-242, zeznania świadka D. K. – k. 248-249, przesłuchanie powódki – k. 175-177 w zw. z k. 250-251.

Stało się tak dlatego, że w dniu 30 marca 2020 r. I. D. (2), wicedyrektor liceum, wiedząc o działalności internetowej nauczycielek, skontaktowała się telefonicznie z I. K. i poinformowała ją, że władze szkoły uważają za nieetyczne udzielanie odpłatnych korepetycji w czasie pandemii. Nadto, zasugerowała, żeby autorki bloga nie umieszczały w przestrzeni internetowej swojego miejsca zatrudnienia. Zgodnie z sugestią przełożonej, autorki bloga tego

samego dnia zamknęły sklep internetowy i usunęły z profili na portalu społecznościowym dane dotyczące miejsca zatrudnienia.

**Dowód** : zeznania świadka E. B. (1) – k. 180-182, zeznania świadka I. D. (2) – k. 177-179, zeznania świadka D. M. – k. 208-212, zeznania świadka I. K. – k. 212-215, zeznania świadka D. K. – k. 248-249, przesłuchanie powódki – k. 175-177 w zw. z k. 250-251.

Pracujący w I (...) Liceum Ogólnokształcącym w S. nauczyciele nie mieli zawartych umów o zakazie konkurencji, nie obowiązywał ich zakaz udzielania korepetycji.

**Niesporne, a nadto dowód** : zeznania świadka I. D. (2) – k. 177-179, zeznania świadka D. M. – k. 208-212, zeznania świadka I. K. – k. 212-215.

Także inni nauczyciele zatrudnieni w pozwanym liceum prowadzili aktywną działalność w internecie, publikując na blogach oraz na portalach społecznościowych. Wśród nich była między innymi A. H. (nauczycielka języka niemieckiego), prowadząca bloga (...), I. W. prowadząca profil na portalu społecznościowym nauczycielka języka polskiego, czy H. S. (nauczycielka chemii) publikująca informacje o doświadczeniach chemicznych wykonywanych podczas lekcji z uczniami na swoim prywatnym profilu na portalu społecznościowym F.. Nikt ze strony pracodawcy nie zwrócił im uwagi, iż jest to zabronione bądź nieakceptowane przez władze szkoły.

**Dowód:** zrzuty ekranu – k. 110-124, zeznania świadka I. D. (2) – k. 177-179, zeznania świadka H. S. – k. 179-180, zeznania świadka E. B. (1) – k. 180-182, zeznania świadka D. M. – k. 208-212, zeznania świadka I. K. – k. 212-215, zeznania świadka T. P. – k. 215-216, zeznania świadka P. K. – k. 217-218, zeznania świadka M. O. – k. 219, zeznania świadka M. P. – k. 239-242, zeznania świadka K. F. – k. 243-244, zeznania świadka Z. S. – k. 245-246, zeznania świadka A. H., zeznania świadka I. W. – k. 249-250, przesłuchanie powódki – k. 175-177 w zw. z k. 250-251.

W dniu 29 maja 2020 r. pracodawca rozwiązał z A. R. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, powołując się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności dbania o mienie pracodawcy polegających na:

- wykorzystywaniu w prowadzonej dodatkowo działalności polegającej na udzielaniu korepetycji pod nazwą (...) mienia pracodawcy, w szczególności powierzonego urządzenia elektronicznego A. (...) oraz powierzonych licencjonowanych programów BookWidgets, iTunes U, S., C., StripDesign, BookCreator, N., SimpleMind, G. R., E. E.,
- wykorzystywanie w prowadzonej dodatkowo działalności polegającej na udzielaniu korepetycji pod nazwą (...) mienia pracodawcy, materialnych praw autorskich do programów nauczania pod nazwą „10 zadań o P.”, (...)
- wykorzystywanie w prowadzonej dodatkowo działalności polegającej na udzielaniu korepetycji pod nazwą (...) mienia pracodawcy, materialnych praw autorskich do programów nauczania pod nazwą „Rzymskie podchody” z naruszeniem autorskich praw niematerialnych ich twórców, innych nauczycieli zatrudnionych u pracodawcy.

**Niesporne, nadto dowód:** oświadczenie pracodawcy – k. 7 (także w aktach osobowych powódki).

Oprócz powódki, także z E. B. (1) pracodawca rozwiązał umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Z I. K. pracodawca przeprowadził jedynie rozmowę dyscyplinującą, przyjmując jej tłumaczenia, iż działała w dobrej wierze, chcąc promować szkołę i nie miała wiedzy o tym, że jej postępowanie narusza prawa autorskie i godzi w mienie pracodawcy.

**Dowód** : zeznania świadka E. B. (1) – k. 180-182, zeznania świadka D. M. – k. 208-212, zeznania świadka I. K. – k. 212-215, zeznania świadka I. D. (2) – k. 177-179, zeznania świadka M. P. – k. 239-242.

A. R. była dobrym nauczycielem, lubianym przez uczniów.

**Niesporne** (oświadczenia stron k. 175).

A. R. w 2019 r. złożyła skargę w Państwowej Inspekcji Pracy, dotyczącą rozdzielania etatów nauczycieli na różne szkoły prowadzone przez L. P., pomimo wypłacania wynagrodzenia za pracę tylko przez jeden podmiot. Zgłosiła się też do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, gdzie ustaliła, iż pracodawca zalega z opłatą składek na ubezpieczenia społeczne pracowników.

**Dowód:** zeznania świadka T. P. – k. 215-216, przesłuchanie powódki – k. 175-177 w zw. z k. 250-251.

Wysokość wynagrodzenia A. R. według zasad jak ekwiwalent za urlop za 1 miesiąc wynosiła 4.848 zł.

**Dowód:** wyliczenie – k. 236

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się uzasadnione.

Podstawowym przepisem normującym tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest przepis art. 52 k.p., który w § 1 wprowadza zamknięty katalog przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie. Jedną z nich, a powołaną przez pozwane liceum w odniesieniu do powódki, jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, których tezy popiera Sąd orzekający w sprawie, przyjmuje (m.in. w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, który przejawia się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest przy tym bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia.

W piśmie rozwiązującym stosunek pracy powódki wyraźnie wskazano, jako przyczynę rozwiązania tego stosunku pracy, ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności dbania o mienie pracodawcy, polegające na wykorzystywaniu w prowadzonej dodatkowo działalności gospodarczej polegającej na udzielaniu korepetycji służbowego iPada wraz z zainstalowanymi w nim aplikacjami oraz naruszenie praw autorskich pracodawcy do programów nauczania „10 zadań o P.”, (...) oraz (...).

W ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę A. R. bez wypowiedzenia było niezasadne i nastąpiło z naruszeniem art. 52 § 1 k.p.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie wskazuje, aby powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych, zarzucanych jej w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Należy zauważyć, że środek przewidziany w art. 52 k.p. to nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i powinien być stosowany przez pracodawcę jedynie wyjątkowo i z dużą ostrożnością, co znalazło też odbicie w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2005 r., II K 305/04. M.P.Pr. – wkł. 2005/12/16).

Jak wskazano wyżej przyjmuje się, że do spełnienia warunku naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., wydanym w sprawie I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000/22/818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997 r., wydanym w sprawie I PKN 274/97 (OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r., wydanym w sprawie I PKN 570/97 (OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163). Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości

ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwala przyjąć, że przyczyna, która legła u podstaw oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jest nieprawdziwa, bowiem A. R. nie podjęła się nigdy prowadzenia dodatkowej działalności polegającej na prowadzeniu korepetycji dla uczniów. Bezsprzeczne w niniejszej sprawie pozostawało, że na prowadzonym przez powódkę blogu (...) początkowo założono sklep internetowy, za pośrednictwem którego miała nastąpić sprzedaż pakietów zdalnych korepetycji a na stronie umieszczono cennik tychże usług. Ostatecznie jednak, na skutek interwencji wicedyrektor szkoły I. D. (2), powódka wraz z pozostałymi twórczyniami zrezygnowały z prowadzenia korepetycji i natychmiast usunęły z bloga zakładkę sklepu internetowego, szanując opinię władz szkoły, która negatywnie odniosła się do pomysłu udzielania korepetycji podczas pandemii C. – 19 (mimo braku obowiązywania zakazu udzielania takich korepetycji). Podobnie zareagowały, gdy przełożona zasugerowała, aby nie posługiwały się swoim miejscem zatrudnienia w mediach społecznościowych. O tym, że powódka zaniechała prowadzenia jakiegokolwiek działalności związanej z udzielaniem korepetycji, w sposób niebudzący wątpliwości zeznała świadek D. K., której powierzono obsługę przedsięwzięcia. W świetle powyższego, jako gołosłowne jawią się podnoszone przez stronę pozwaną argumenty, jakoby o wykonywaniu zarobkowej działalności miał dobitnie świadczyć cennik umieszczony na blogu. O jego usunięciu zeznali zgodnie także wnioskowani przez stronę pozwaną świadkowie: I. D. (2), D. M. oraz M. P., którzy podkreślali, że po rozmowie z wicedyrektorem, pakiety korepetycji on-line zostały usunięte ze strony internetowej. W ocenie Sądu, nie można czynić zarzutu powódce z samego zamiaru prowadzenia korepetycji dla uczniów. Marginalnie należy zaznaczyć, że A. R., jak i pozostałych nauczycieli pozwanego liceum niesprzecznie nie obowiązywał zakaz konkurencji, który pociągałby za sobą zakaz prowadzenia działalności polegającej na udzielaniu korepetycji. Sam fakt, że władze szkoły były przeciwne udzielaniu korepetycji podczas pandemii lub nie aprobowaly takiego stanu rzeczy (jak się później okazało) nie przesądza o tym, że nauczyciele korepetycji prowadzić nie mogli. Uznając zatem, za nietrafny zarzut prowadzenia działalności związanej z udzielaniem korepetycji, za niezasadne uznać należało także pozostałe podnoszone przez pracodawcę, a wynikające z powyższego.

Jednakże, co wymaga podkreślenia, do prowadzenia edukacyjnego bloga (...) jego autorki nie wykorzystaly służbowych iPadów, a posłużyły się laptopem E. B. (1). Dodatkowo, nie powstał on przy użyciu licencjonowanych programów A. udostępnionych powódce przez pracodawcę a przy pomocy platformy (...). Podobnie, zamierzała postąpić powódka planując początkowo prowadzić korepetycje. Do ich transmisji wybrała bowiem komputerowy program L. W., który był niezwiązany z oprogramowaniem, którego używała w swojej codziennej pracy w pozwanym liceum oraz z urządzeniem iPad. Za gołosłowne i niezastługujące na aprobatę należy uznać twierdzenia pozwanego, który podnosił, że służbowy sprzęt powódka wykorzystywała głównie do modernizacji bloga. Pracodawca nie wykazał w żaden sposób, aby blog (...) był zarządzany za pomocą iPada. Za wiarygodne w tym zakresie nie mogą zostać uznane zeznania świadka D. M.. Twierdził on mianowicie, że powódka musiała prowadzić bloga na iPadzie, gdyż nie miała dostatecznych umiejętności technicznych, które pozwalałyby konwertować pliki z systemu (...) na format obsługiwany przez komputery innej marki niż A.. Twierdzenia świadka w tej kwestii ocenić należy jedynie jako przypuszczenia, nieznajdujące potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Jak wynika z przesłuchania powódki, umieściła ona na blogu komiksy, które stworzyła przy pomocy aplikacji znajdujących na służbowym iPadzie. W pozwanym liceum nie obowiązywały jednakże zasady określające sposób korzystania ze sprzętu służbowego. Nie zniesiono także pozwolenia pracodawcy na prywatne wykorzystywanie iPadów przez nauczycieli. Pozwane liceum nie przedstawiło w toku postępowania żadnych aktów o charakterze wewnętrznie obowiązującym, w których takie regulacje zostałyby ujęte. Tym samym nie można postawić powódce skutecznego

zarzutu ich naruszenia, skoro nie były one formalnie określone. Pracodawca nie wykazał również, aby powódka naruszyła zasady o charakterze niepisany (o których by wiedziała bądź została pouczona) czy, aby też złamała praktykę funkcjonującą w szkole. O powyższym świadczą spójne zeznania powołanych w sprawie świadków. Co więcej, znajduje to uzasadnienie w zasadach doświadczenia życiowego, które nakazuje przyjąć, że pracodawca, wykorzystujący przywołane rozwiązania technologiczne w procesie dydaktycznym od 11 lat, chcąc zabezpieczyć urządzenie przed ich prywatnym wykorzystaniem przez nauczycieli, podjąłby odpowiednie kroki prawne i techniczne, które normowałyby sposób korzystania z iPadów. Takiego wysiłku pozwany pracodawca jednak nie podjął.

W tym stanie rzeczy, zdaniem Sądu nie sposób jest uznać, że A. R. uchybiła obowiązkowi dbałości o mienie pracodawcy. Jak wskazywali świadkowie, programy, które instalowano na iPadach, były programami darmowymi dla użytkowników iPadów – pobieranymi ze sklepu (...) nieodpłatnie. Fakt, że aplikacje edukacyjne były licencjonowane, tj. stworzone i dedykowane urządzeniom z oprogramowaniem (...), nie oznacza korzystanie z nich przez powódkę prywatnie wiązało się choćby z narażeniem pozwanego na szkodę w postaci konieczności poniesienia opłaty.

Jak wskazywano, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania. Dbałość o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę należy do podstawowych obowiązków pracowniczych, jakie przepisy prawa pracy nakładają na pracowników (art. 100 §2 pkt 4 k.p.). Mając powyższe na względzie Sąd nie dopatrywał się w analizowanym stanie faktycznym, aby zachowanie A. R. godziło w mienie pracodawcy. Świadczy o tym zarówno incydentalne wykorzystanie służbowego iPada (do stworzenia komiksu) jak i pobudki, jakimi kierowała się powódka. Co wymaga podkreślenia, A. R. na prowadzonym blogu nie skupiała się jedynie na możliwościach, jakie daje iPad i dedykowane mu aplikacje, intencją było wskazanie na kierunek zmian i potrzebę używania nowoczesnych technologii. Jako nauczyciel uważała, że dzielenie się z społecznością internetową sprawdzonymi, nowoczesnymi metodami nauczania oraz pomysłami na urozmaicenie zagadnień z programu nauczania, będzie przynosiło jedynie pozytywny efekt, tym bardziej, że w swojej działalności podkreślała dumnie, że należy do kadry pozwanego liceum. Powódka, podobnie jak pozostałe panie prowadzące blog, do czasu rozmowy z przełożoną nie miała świadomości, że takie postępowanie nie jest aprobowane przez pracodawcę. Wręcz przeciwnie, uważała, że pokazując dobre praktyki, które obowiązują w jej szkole, przyczyni się do budowania jej dobrego wizerunku, bowiem władze szkoły promowały swoje innowacyjne podejście do edukacji. Wszystko powyższe doprowadziło Sąd do przekonania, że powódce nie sposób przypisać winy umyślnej, czy choćby rażącego niedbalstwa.

Zarzut strony pozwanej koncentrował się również na wykorzystywaniu w działalności polegającej na udzielaniu korepetycji praw autorskich do programów nauczania „10 zadań o P.”, (...) oraz (...). W ocenie pozwanego liceum umieszczenie na blogu zarysu scenariuszy powyższych wydarzeń edukacyjnych, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i godziło w mienie pracodawcy.

Zarzuty te uznać należy za chybione. Postępowanie dowodowe nie wykazało, aby scenariusz programu „Rzymskie podchody” nie był wyłącznie autorstwa A. R., a tym samym, aby jego umieszczenie na blogu powodowało naruszenie autorskich praw niematerialnych ich twórców - innych nauczycieli zatrudnionych u pracodawcy. Sąd stoi na stanowisku, że postępowanie A. R. nie może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie praw autorskich do materiałów dydaktycznych nie miało charakteru celowego czy zamierzonego. A. R., podobnie jak E. B. (1), I. K., T. P., P. K., M. O., M. Z. K. F., Z. S., A. H., I. W., nie miała świadomości, że nie jest właścicielką praw autorskich do stworzonych samodzielnie programów nauczania i że zamieszczenie, choćby ich zarysu, narusza materialne prawa autorskie pracodawcy. Wskazani świadkowie zgodnie zeznali, że pracodawca nie poruszał z nimi kwestii praw autorskich, podkreślając przy tym swoje przeświadczenie o możliwości samodzielnego dysponowania stworzonymi materiałami.

Z analizy zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż w pozwanym liceum dopuszczane i akceptowane przez władze szkoły było prowadzenie aktywności internetowej przez nauczycieli. Swoją działalność edukacyjną prowadziła

A. H., I. W. oraz H. S.. Zaliczone w poczet materiału dowodowego zrzuty z ekranów obrazują posty nauczycielek. Na portalach społecznościowych nie tylko dzielą się one wiedzą, ale także relacjonują przebieg lekcji i doświadczeń chemicznych (jak to miało miejsce w przypadku H. S.), czy organizują transmisje na żywo, podczas których czytają wypracowania uczniów (o czym świadczą posty I. W.). Podkreślenia przy tym wymaga, że taka działalność nie wiązała się koniecznością otrzymania zgody, jak to sugerowały zeznania złożone przez wicedyrektorów szkoły, I. D. (2) oraz D. M.. Z dokonanych ustaleń nie wynika, aby powódka została pouczona o konieczności uzyskania uprzedniej zgody przed umieszczeniem w internecie treści związanych z pracą dydaktyczną u pracodawcy. Znajduje to również potwierdzenie w zeznaniach H. S., T. P. czy I. K..

Mając na względzie wszystko powyższe, w ocenie Sądu, nie można zarzucić A. R., aby swoją niekomercyjną działalnością internetową dążyła do wyrządzenia pracodawcy szkody, a w konsekwencji w rażący sposób uchybiła obowiązkowi dbałości o mienie pracodawcy. Niezbędnym elementem, pozwalającym na zastosowanie trybu określonego w art. 52 k.p. jest, jak wskazano na wstępie rozważań, wyrządzenie szkody pracodawcy bądź narażenie go na taką szkodę poprzez umyślne bądź skutek dopuszczenia się rażącego niedbalstwa - działanie pracownika ocenione wcześniej jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika, której to oceny w niniejszej sprawie nie dokonano.

Sąd uznał przy tym za niewykazane twierdzenia strony powodowej, która w toku procesu podnosiła, iż prawdziwym powodem rozwiązania z nią umowy o pracę był fakt, że aktywnie domagała się ona respektowania praw pracowniczych, zwracała uwagę na nieopłacanie składek ZUS, a także zwracała się do Państwowej Inspekcji Pracy, zaś wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny są tylko pretekstem do rozwiązania z nią umowy o pracę. Choć, jak wynika z zeznań powódki i zeznań świadka T. P. takie sytuacje miały miejsce, to powódce nie udało się wykazać, iż była to prawdziwa przyczyna rozwiązania jej umowy o pracę.

Oceniając prawidłowość złożonego powódce przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, nie umknęło uwadze Sądu, że decyzja pracodawcy o sposobie zakończenia stosunku pracy powódki oraz E. B. (1) bez zachowania okresu wypowiedzenia pozostawała w rażącej dysproporcji wobec kroków podjętych w stosunku do I. K., która nie tylko zachowała stanowisko, ale nie poniosła również odpowiedzialności porządkowej, o czym sama zeznała ona podczas rozprawy w dniu 8 października 2021 r. Nie budzi wątpliwości, że blog (...) oraz zamiar prowadzenia korepetycji on-line był wspólnym przedsięwzięciem A. R., E. B. (1) oraz I. K., w którym brały udział z równym zaangażowaniem, jednakową motywacją, a także z taką samą wiedzą co do reguł korzystania ze służbowego iPada oraz wykorzystywania materiałów dydaktycznych. Żaden z powołanych przez stronę pozwaną świadków nie potrafił wytłumaczyć, z jakich względów pracodawca tak postąpił, znacząco różnicując sytuację prawną autorek bloga. Świadek I. D. (2) uzasadniała decyzję pracodawcy tym, że I. K. była najbardziej cenionym nauczycielem z najdłuższym stażem pracy. D. M. natomiast podkreślał, że pracodawcę przekonały tłumaczenia I. K., która podnosiła, że nie miała świadomości o niewłaściwości swojego zachowania (jednocześnie nikt nie prosił o wyjaśnienia pozostałych pań). Świadek M. P. wskazywał z kolei, że decyzja o nierozwiązywaniu z nauczycielką umowy motywowana była tym, że pracodawca nie dopatrył się jej czynnego udziału w prowadzeniu bloga. Zeznania świadków były niespójne i w tym zakresie niewiarygodne, stąd też zdaniem Sądu nie zasługiwały na uwzględnienie. Jak wskazywano, rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo i z dużą ostrożnością. W poddanym pod rozwagę Sądu stanie faktycznym, działaniom pracodawcy w stosunku do powódki takich cech przypisać nie sposób, a z uwagi na powyższe nosiło ono także znamiona nierównego taktowania pracowników. Taka sytuacja doprowadziła też do tego, że świadek I. K. ostatecznie sama zrezygnowała z pracy u pozwanego.

W świetle powyższych rozważań, w ocenie Sądu przyczyny wskazane piśmie rozwiązującym umowę o pracę okazały się niewystarczające do rozwiązania przez pracodawcę umowy w trybie art. 52 kp.

Ustaień faktycznych w przedmiotowej sprawie Sąd dokonał przede wszystkim w oparciu o dowody z dokumentów (szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym), których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, jak i w oparciu o osobowy materiał dowodowy, na który to składały się zeznania powódki oraz przesłuchanych w toku



postępowania świadków: I. D. (2), H. S., E. B. (1), D. M., I. K., T. P., W. G., P. K., M. O., M. K., M. Z., K. F., Z. S., A. H., D. K. oraz I. W..

Sąd uznał za przekonujące zeznania świadków E. B. (1) oraz I. K., które korespondowały z twierdzeniami powódki. Fakt, że świadek E. B. (1) pozostaje w sporze sądowym z pozwanym pracodawcą nie przesądzał o nieprzydatności jej zeznań. Podkreślenia wymaga, że depozycje złożone spontanicznie przez autorki bloga były spójne, wiarygodne, a nadto znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Ustalenia dotyczące praktyki w zakresie korzystania ze służbowych iPadów, publikowania w internecie przez nauczycieli, a także kwestie dotyczące świadomości odnośnie praw autorskich do wytworzonej pracy, Sąd ustalił w oparciu o zgodne zeznania świadków H. S., E. B. (1), D. M., I. K., T. P., W. G., P. K., M. O., M. K., M. Z., K. F., Z. S., A. H., I. W.. Zeznania świadka W. G. posłużyły do konstruowania stanu faktycznego jedynie częściowo. Świadek wskazał bowiem, że w pracy korzysta z prywatnego iPada, a nadto nie utrzymuje ścisłych kontaktów z innymi nauczycielami, tym bardziej internetowych. Stąd też nie miał on wiedzy co do większości okoliczności spornych w sprawie, niemniej jednak z jego zeznań również wynikało, że nauczycielom nie zabroniono używać prywatnie iPadów, a w pozwanym liceum nie było aktów, które regulowały prawa autorskie oraz zasady aktywności nauczycieli w internecie. Za miarodajne uznano zeznania D. K.. Świadek ten nie jest związany z żadną ze stron, a jej depozycje pozwoliły przyjąć ponad wszelką wątpliwość, że powódka nie podjęła działalności gospodarczej polegającej na udzielaniu korepetycji.

Zeznania D. M., I. D. (2) oraz M. P. w ocenie Sądu są niespójne i nieprzekonujące i jako takie nie mogły stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie, w zakresie w jakim nie pokrywały się z pozostałym materiałem dowodowym. Nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach pozostałych świadków (zatrudnionych w pozwanym liceum nauczycieli) podnoszony przez świadka I. D. (1) fakt, że na radach pedagogicznych wielokrotnie omawiano kwestię korzystania z służbowych iPadów oraz podkreślano zakaz wykorzystywania go do celów prywatnych. Nie potwierdziły tego również zeznania D. M.. Wszyscy wnioskowani przez pozwanego świadkowie, istotnie zainteresowani wygraną procesu przez pracodawcę, wyrażali swoje przekonanie o korzystaniu przez powódkę z iPada przy tworzeniu bloga (...). Ich twierdzenia były oparte jedynie na przypuszczeniach i w sposób nieprzekonujący usiływały uprawdopodobnić stanowisko szkoły.

Rozwiązanie umowy o pracę było też co najmniej w części spóźnione, gdyż nastąpiło po upływie 1 miesiąca (zakreślonego przepisem art. 52 § 2 k.p.) od momentu uzyskania przez pracodawcę wiadomości uzasadniającej (zdaniem pracodawcy) rozwiązanie umowy o pracę. Wicedyrektor pozwanego liceum I. D. (2), korespondując w dniu 4 kwietnia 2020 r. z I. K. na komunikatorze W.'s Up, potwierdziła, iż widziała webinar prowadzony przez powódkę, I. K. oraz E. B. (2). Jak wynika z zeznań powódki oraz świadków przesłuchanych w sprawie podczas tego webinaru (seminarium prowadzonego przy pomocy multimedialnych) zaprezentowały one swojego bloga oraz urządzenia iPad oddane im do użytku przez ich pracodawcę. Rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło natomiast w dniu 29 maja 2020 r.

Należy podkreślić dodatkowo, co niesporne w sprawie, iż powódka była dobrym nauczycielem, lubianym przez uczniów. Posiadała 17 – letni staż pracy u pozwanego. Przebieg zatrudnienia i ocena pracy pracownika ma tymczasem również znaczenie dla weryfikacji zasadności zastosowania najsurowszego trybu rozwiązania stosunku pracy i z tego względu także w przypadku powódki jawi się ono jako zastosowane nieprawidłowo.

Konsekwencją wydania wyroku jak w pkt I sentencji, jest zasądzenie na rzecz powódki, z którą rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie – odszkodowania. Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z art. 58 k.p. w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony wysokość tego odszkodowania odpowiada wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. A. R., jako pracownikowi zatrudnionemu ponad 3 lata w pozwanym liceum, przysługiwałyby, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p., trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Tym samym żądanie strony powodowej stanowiące równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia było zasadne. Uwzględniając powyższą regulację, zasądzono na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwotę 14.544 zł stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę wyliczonego przez pozwanego według zasad jak ekwiwalent za urlop (4.848 zł). Początkowo pozwany wyliczył to wynagrodzenie nieprawidłowo, nie

uwzględniając takich składników jak np. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, natomiast w toku procesu przedłożył prawidłowe wyliczenie uwzględniające wszystkie wymagane składniki (k. 236). Przy ustaleniu wysokości odszkodowania należało wziąć jednak pod uwagę wskazaną w tym wyliczeniu podstawę ekwiwalentu, uwzględniającą współczynnik urlopowy w danym roku (21,08). Pozwany niezasadnie przemnożył stawkę dzienną ekwiwalentu przez 30 dni zamiast przez wskaźnik 21,08, przez co zawyżył wysokość wynagrodzenia wyliczonego według zasad jak ekwiwalent za urlop za jeden miesiąc, stanowiącego podstawę wyliczenia należnego powódce odszkodowania.

Ponieważ powódka domagała się zasądzenia wyższej kwoty tytułem odszkodowania (15.180 zł) w pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

Żądanie zasądzenia odsetek ustawowych od odszkodowania znajdowało uzasadnienie w art. 481 k.c., który na zasadzie art. 300 k.p. stosuje się do roszczeń wynikających ze stosunku pracy. W myśl tego przepisu, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Sąd uwzględnił to żądanie, przyjmując jednak, że odsetki od odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę należą się od dnia następnego po dniu, w którym pozwanemu doręczony został odpis pozwu, a więc w niniejszej sprawie od dnia 29 sierpnia 2020 r. jeżeli chodzi o pierwotnie dochodzoną kwotę odszkodowania – 12.864 zł (doręczenie odpisu pozwu nastąpiło w dniu 28 sierpnia 2020 r.). Od kwoty 1.680 zł (dopełniającej zasądzoną na rzecz powódki kwotę 14.544 zł) Sąd zasądził odsetki od dnia następnego po rozszerzeniu powództwa, tj. od dnia 9 grudnia 2021 r. Sąd kierował się treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003r. (III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74), w myśl której ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.

Z tych względów w pozostałym zakresie żądanie zasądzenia odsetek ustawowych od odszkodowania oddalono.

Orzeczenie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c. ustanawiającego zasadę odpowiedzialności finansowej za wynik procesu. Sąd uznał, że powódka wygrała proces co do zasady i w przeważającej części co do wysokości (95 %), a więc zachodziły przesłanki do zastosowania przepisu art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Koszty powódki ograniczyły się do wynagrodzenia jej pełnomocnika. Jego wysokość (180 zł) ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych powód był zwolniony od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 750 zł, zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną, Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie wskazaną kwotę.

Zgodnie z art. 477<sup>2</sup> k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W konsekwencji orzeczono jak w punkcie V sentencji wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

15.02.2022 r.