

**Sygn. akt XP 20/16**

## **WYROK KOŃCOWY**

### **W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 września 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 8 września 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **E. W.**

przeciwko: **H. A.D. sp. z o.o. we W.**

o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

**I. zasądza od strony pozwanej H. A.D. sp. z o.o. we W. na rzecz powódki E. W. kwotę 1.235,00 zł brutto (tysiąc dwieście trzydzieści pięć złotych i 00/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;**

**II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 647 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. nakazuje stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwoty 81,26 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych uiszczonych tymczasowo przez Skarb Państwa;**

**IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.**

## **UZASADNIENIE**

### **wyroku końcowego**

Powódka **E. W.** pozwem z 4 stycznia 2016 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko H. (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz o kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje żądania powódka podniosła, że w grudniu 2013 r. dowiedziała się, że jest w ciąży i niezwłocznie poinformowała o tym pracodawcę, który pod pretekstem niewywiązywania się przez nią ze swoich obowiązków, nie wypłacił jej premii uznaniowej za grudzień 2013 r. W związku z ciążą, od stycznia 2014 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, następnie na urlopie macierzyńskim, a później do 9 września 2015 r. na urlopie wychowawczym. Z powodu choroby dziecka od 10 września 2015 r. do 6 listopada 2015 r. przebywała na zasiłku opiekuńczym. Prawidłowość wykorzystania zwolnień była kontrolowana przez pracodawcę, który poinformował powódkę, że w dniach 9, 21 października 2015 r. oraz 3 listopada 2015 r. nie zastał jej w domu. Powódka wskazała, że w dniu 9 października 2015 r. oraz 3 listopada 2015 r. przebywała pod adresem zamieszkania, natomiast 21 października 2015 r. wraz z dzieckiem była w L. w centrum medycznym. Podczas sprawowania opieki nad dzieckiem w domu, w godz. pomiędzy 12:00 a 14:30

zawsze wyłączała domofon oraz włączała wyciszony tryb telefonu, żeby nie obudzić dziecka. Następnie od 9 listopada 2015 r. do 18 grudnia 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 14 grudnia 2015 r. pracodawca dokonał kolejnej kontroli jej zwolnienia lekarskiego, natomiast w dniu 17 grudnia 2015 r. dowiedziała się, że jest w kolejnej ciąży. W dniu 21 grudnia 2015 r. otrzymała od pracodawcy pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę wskazano utratę zaufania wobec wykazywania przez nią braku lojalności wobec pracodawcy, co miało polegać na nadużywaniu korzystania ze zwolnień lekarskich, a w konsekwencji ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Odpowiadając na pozew, strona pozwana **H. A.D. sp. z o.o. z siedzibą we W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana zarzuciła, że od chwili gdy powódka zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego, tj. od grudnia 2013 r., pozwana nie miała kontaktu z powódką. Powódka nie informowała pracodawcy o swoich zamiarach co do dalszej pracy, rokowaniach co do jej zdrowia, zdrowia jej dziecka i związanych z tym planów. W takiej sytuacji kolejno składane zwolnienia lekarskie wzbudziły wątpliwości pracodawcy, czy faktycznie odzwierciedlają one rzeczywisty stan zdrowia powódki. Wątpliwości wzbudziły przedkładane przez powódkę zwolnienia lekarskie wystawiane przez jej teściową. Zastrzeżenia budziły również zaświadczenia lekarskie pochodzące od lekarzy o innych specjalnościach, które następowały, gdy kończyły się zwolnienia wystawione na powódkę. Wówczas zostały podjęte cztery próby skontaktowania się z powódką, z czego tylko jedna okazała się udana. Strona pozwana zaprzeczyła jakoby powódka informowała wcześniej, że jest w ciąży. Wiedzę tą uzyskiwano dopiero po przedstawieniu zaświadczenia lekarskiego, które było składane w ostatnim dniu. Strona pozwana zarzuciła, że stanowisko powódki już nie istnieje, gdyż w ramach wdrażania i aktualizowania procedur ISO zostało zlikwidowane, a zakres z niego wynikający został dedykowany innym pracownikom. W chwili obecnej nie ma możliwości stworzenia ponownie takiego stanowiska, które zajmowała powódka. Na skutek przedłużającej się nieobecności powódki, jej stanowisko pozostawało nieobsadzone od 2013 r. Mając na względzie bardzo długą absencję powódki, nie jest ona obecnie w żadnym wypadku predysponowana do zatrudnienia u strony pozwanej. Wobec wdrożenia nowych technologii i programów, nie ma przesłanek do ponownego zatrudnienia powódki. Powódka nie ma wiedzy koniecznej do pracy u strony pozwanej.

**Wyrokiem częściowym z dnia 3.08.2016 r.** Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednio zajmowanym stanowisku.

W uzasadnieniu Sąd wskazał, że w wyroku częściowym rozstrzygnął tylko kwestię przywrócenia do pracy w związku z niezgodnym z prawem i nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, uznając roszczenie powódki w tym zakresie za zasadne. W ocenie Sądu strona pozwana uchybiła terminowi do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strona pozwana już we wrześniu 2015 r. zaczęła podważać zasadność zwolnień lekarskich powódki, czego wynikiem było między innymi wstrzymanie wypłaty należnych jej świadczeń oraz przeprowadzenie w październiku i listopadzie 2015 r. kontroli wykorzystywania przez nią zwolnień lekarskich. Ostatnia kontrola, która mogłaby ewentualnie wzbudzić wątpliwości strony pozwanej w zakresie rzekomego nadużywania przez powódkę tych zwolnień odbyła się 3 listopada 2015 r. Tego bowiem dnia osoby kontrolujące nie zastały powódki w miejscu zamieszkania. Wobec czego ewentualny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym mógł rozpocząć bieg od tego dnia, przez co minął on 3 grudnia 2015 r. Tymczasem oświadczenie zostało złożone powódce 28 grudnia 2015 r., a więc z uchybieniem terminu.

Sąd podkreślił, że przesłankami zastosowania trybu dyscyplinarnego mogą być po pierwsze naruszenie przez pracownika podstawowego obowiązku pracowniczego, a po drugie wina pracownika. Brak którejś z przesłanek kwalifikuje oświadczenie pracodawcy jako wadliwe. Tymczasem w zachowaniu powódki brak było naruszenia jakichkolwiek obowiązków pracowniczych, za takie nie może być bowiem uznanie korzystanie ze zwolnień lekarskich, stanowiące uprawnienie pracownika. Nie można upatrywać braku lojalności pracownika wobec pracodawcy, w rzekomym nadużywaniu korzystania ze zwolnień lekarskich. Strona pozwana w żaden sposób ani nie wykazała, ani nawet nie wyjaśniła, na czym to nadużywanie polegało, które doprowadziło do uznania, że powódka w sposób ciężki

naruszyła obowiązki pracownicze. Ponadto w toku postępowania strona pozwana nie udowodniła, aby powódka korzystała ze zwolnień lekarskich niezgodnie z ich przeznaczeniem, bądź też aby były one wystawione w sposób nieuzasadniony.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że do rozwiązania umowy o pracę doszło tak naprawdę z tego powodu, że powódka była w ciąży i przebywała na zwolnieniu lekarskim, a także, że z tym faktem związane jest korzystanie z przewidzianych prawem uprawnień. Zwolnienie dyscyplinarne powódki było zdaniem Sądu nieudolną próbą pozbycia się jej z pracy. Pracodawca zdawał sobie sprawę ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy ciężarnych w polskim ustawodawstwie. Sąd podkreślił, że Jeśli kobieta jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, pracodawca nie może w okresie jej ciąży i urlopu macierzyńskiego wypowiedzieć umowy ani też jej rozwiązać. Działanie pozwanego pracodawcy było niezgodne z Kodeksem pracy, jednolitym orzecznictwem, a ponadto naruszało Konstytucję RP oraz Kartę Praw Podstawowych Unii Europejskiej ( art. 21 oraz 33 KPP) .

**Wyrokiem z dnia 18.11.2016 r. (IX Pa 81/16)** apelacja strony pozwanej od wyroku częściowego Sądu Rejonowego z dnia 3.08.2016 r. została oddalona przez Sąd Okręgowy we Wrocławiu. W punkcie II Sąd Okręgowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym.

Wobec uprawomocnienia się wyroku częściowego, rozpoznaniu przez Sąd podlegało drugie z roszczeń pozwu – roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W piśmie z dnia 29.05.2017 r. powódka wskazała, że podtrzymuje żądanie z tego tytułu w wysokości sprecyzowanej w piśmie z dnia 23.08.2016 r. Wyjaśniła, że bez pracy pozostawała od dnia wręczenia jej rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, tj., od dnia 21.12.2015 r. do dnia przywrócenia jej do pracy przez Sąd. W okresie od dnia 18.12.2015 r. do dnia 18.07.2016 r. powódce było wypłacane świadczenie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W dniu 3.08.2016 r. powódka urodziła dziecko. Wynagrodzenie należne powódce za lipiec 2016 r. wynosi 1140 zł brutto, zaś za sierpień 2016 r. wynosi 95 zł brutto. Powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 1235 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 19.07.2016 r. do 2.08.2016 r.

W piśmie z dnia 25.08.2017 r. strona pozwana wniosła o zawieszenie niniejszego postępowania wobec okoliczności, iż przed Prokuraturą Rejonową dla Wrocławia – Fabrycznej toczy się postępowanie karne pod sygn. (...) w którym została dopuszczona opinia biegłego w zakresie weryfikacji zwolnień lekarskich przedstawianych przez powódkę E. W., mogą zatem zaistnieć przesłanki do wznowienia postępowania zakończonego wyrokiem częściowym.

Na rozprawie w dniu 8.09.2017 r. Sąd oddalił wniosek o zawieszenie postępowania.

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

Powódka E. W. została zatrudniona u strony pozwanej H.(...) sp. z o.o. z siedzibą we W. od dnia 19 sierpnia 2008 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy początkowo na stanowisku sekretarki, a później koordynatora serwisu.

W związku z ciążą, od 23 grudnia 2013 r. do 3 lipca 2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu (...) urodziła dziecko, a następnie przebywała:

- od 4 lipca 2014 r. do 20 listopada 2014 r. na urlopie macierzyńskim,
- od 21 listopada 2014 r. do 1 stycznia 2015 r. na dodatkowym urlopie macierzyńskim,
- od 2 stycznia 2015 r. do 1 lipca 2015 r. na urlopie rodzicielskim,
- od 2 lipca 2015 r. do 9 września 2015 r. na urlopie wypoczynkowym,

- od 10 września 2015 r. do 6 listopada 2015 r. na zwolnieniach lekarskich na opiekę na dziecko,

- od 9 listopada 2015 r. do 17 grudnia 2015 r. na zwolnieniach lekarskich.

Pismem z 17 grudnia 2015 r. doręczonym powódce pocztą 21 grudnia 2015 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podano utratę zaufania wobec wykazywania braku lojalności wobec pracodawcy, polegającej na nadużywaniu korzystania ze zwolnień lekarskich, a w konsekwencji ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Wyrokiem częściowym z dnia 3.08.2016 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednio zajmowanym stanowisku.

Wyrokiem z dnia 18.11.2016 r. (IX Pa 81/16) apelacja strony pozwanej od wyroku częściowego Sądu Rejonowego z dnia 3.08.2016 r. została oddalona przez Sąd Okręgowy we Wrocławiu

W okresie od dnia 18.12.2015 r. do dnia 18.07.2016 r. powódce było wypłacane świadczenie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W dniu 3.08.2016 r. powódka urodziła dziecko.

Wynagrodzenie należne powódce okres pozostawania bez pracy i jednocześnie bez świadczeń Z ZUS, tj. za okres od dnia 19 lipca 2016 r. do 2 sierpnia 2016 r. wynosi za lipiec 2016 r. 1140 zł brutto, zaś za sierpień 2016 r. wynosi 95 zł brutto, łącznie 1235 zł brutto.

Dowody:

Okoliczności bezsporne

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za 3 miesiące pracy przed zwolnieniami lekarskimi liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.583,67 zł brutto (3.194,27 zł netto).

Dowody:

Zaświadczenie o zarobkach – karta 77

Postanowieniem z dnia 7.08.2017 r. w postępowaniu toczącym się przed Prokuraturą Rejonową dla Wrocławia – Fabrycznej (sygn. PR (...)) powołany został biegły lekarz celem wydania opinii i stwierdzenia czy wystawiane w czasie niezdolności do pracy E. W. zwolnienia lekarskie były zasadne z medycznego punktu widzenia.

Dowód:

Postanowienie o powołaniu biegłego k. 343-344

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo o zasądzenie kwoty 1235 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Zgodnie z art. 57 par. 1 i 2 i 4 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu

macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Przepisy art. 48 i 51 § 1 stosuje się odpowiednio.

Jak stanowi art. 48 k.p., pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika, zaś pracownik, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Jak wynika z art. 51 k.p., pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. Pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia o zasadności roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy był w istocie bezsporny.

Bezspornie bowiem we wskazanym okresie powódka pozostawała bez pracy na skutek dyscyplinarnego zwolnienia z pracy, które prawomocnym wyrokiem częściowym zostało uznane za niezgodne z prawem. Przywrócenie powódki do pracy i niezakwestionowane przez stronę pozwaną spełnienie pozostałych przesłanek wskazanych w art. 57 k.p. aktualizowało po stronie pozwanej obowiązek zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Podkreślenia wymaga, że reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika strona pozwana nie podniosła w toku niniejszego postępowania, a w szczególności w okresie po wydaniu wyroku Sądu Okręgowego oddalającego apelację od wyroku częściowego, żadnych zarzutów, które podważałyby uprawnienie powódki do żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Odnosząc się w szczególności do przesłanki podjęcia pracy wskazać należy, że powódka w sierpniu 2016 r. urodziła dziecko, zaś wyrok Sądu Okręgowego, mocą którego oddalono apelację od wyroku częściowego przywracającego powódkę do pracy i uzyskał on walor prawomocności, został wydany 18 listopada 2016 r., co mogło mieć bezpośrednie znacznie dla gotowości powódki do niezwłocznego podjęcia pracy. Okoliczność, by w niniejszej sprawie w ogóle nie doszło do podjęcia przez powódkę pracy w rozumieniu powołanych przepisów nie została zaś przez stronę pozwaną reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika podniesiona ani w pismach procesowych, ani na rozprawie. Stąd też wyrok Sądu I instancji w zakresie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie miał charakteru warunkowego (zasądzenie „pod warunkiem podjęcia pracy”), co ma miejsce w sytuacji, gdy Sąd jednocześnie rozstrzyga o przywróceniu do pracy i wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy.

Jednocześnie wskazać również należy, że podniesiona przez powódkę okoliczność, że wysokość wynagrodzenia żądanego przez powódkę za okres od dnia 19 lipca 2016 r. do 2 sierpnia 2016 r. wynosi za lipiec 2016 r. 1140 zł brutto, zaś za sierpień 2016 r. wynosi 95 zł brutto, zatem łącznie 1235 zł brutto, również nie została przez stronę pozwaną reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika zakwestionowana.

Skoro zatem ani przesłanki zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na rzecz powódki, ani jego wysokość, nie była przedmiotem sporu między stronami, orzeczono jak w sentencji.

Wskazać również należy, że nie było podstaw do zawieszenia postępowania na tym etapie z uwagi na toczące się postępowanie przygotowawcze, w którym – jak wynika z kopii postanowienia przedłożonego przez stronę pozwaną – doszło do powołania biegłego, który ma zweryfikować zasadność zwolnień lekarskich wystawianych w czasie niezdolności do pracy powódki z medycznego punktu widzenia. Wskazać po pierwsze należy, że okoliczność prowadzenia postępowania przygotowawczego nie wpływa na fakt, iż rozstrzygnięcie o przywróceniu powódki do pracy jest prawomocne i skutkuje możliwością dochodzenia przez nią wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

co ma dla powódki istotne znaczenie i nie powinno być wstrzymywane z uwagi na toczące się na wstępnym etapie, inne postępowania. Po wtóre należy mieć na uwadze, że przyczyną uznania rozwiązania umowy bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem przez Sąd I instancji było w pierwszej kolejności uchybienie przez pracodawcę miesięcznemu terminowi do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, nie zaś samo niewykazanie nierzetelności zaświadczeń. Wreszcie należy mieć na uwadze, że okoliczność, czy wydawane powódce zwolnienia miały w rzeczywistości medyczne podstawy, zależała od oceny lekarza, który je wystawiał, on bowiem, nie zaś pacjentka, posiada odpowiednią wiedzę z zakresu medycyny. Zdaniem Sądu Rejonowego z tych przyczyn możliwość wpływu oceny zasadności medycznej przedstawianych przez powódkę zaświadczeń dokonywanej w innym postępowaniu, ex post, przez biegłego lekarza, na ewentualne wznowienie postępowania zakończonego przywróceniem powódki do pracy, jest dalece wątpliwa. Nie było zatem podstaw do uwzględnienia wniosku o zawieszenie postępowania.

Z uwagi na powyższe, Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku końcowego.

Zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie II sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 2, § 9 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, obowiązującego w dniu wniesienia pozwu w niniejszej sprawie, zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki, która niniejszą sprawę o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wygrała w całości, kwotę 647 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych (270 zł plus 360 zł plus 17 zł opłaty skarbowej).

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c., który statuuje zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, obciążył stronę pozwaną, nakazując jej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia kwoty 81,26 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, tj. kosztów stawiennictwa świadka.

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w całości, albowiem zasądzona kwota była niższa od równowartości średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.