

Sygn. akt IV P 106/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2017 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa W. K. (1)

przeciwko Spółdzielni (...) w G.

o uchylenie kary

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powoda **W. K. (1)** na rzecz pozwanej **Spółdzielni (...) w G.** kwotę 137,00 zł (sto trzydzieści siedem złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 106/16

UZASADNIENIE

Powód W. K. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Spółdzielni (...) w G. domagał się uchylenia zastosowanej wobec niego kary nagany za błędne wypełnienie noty obciążeniowej z dnia 01 sierpnia 2016 r. poprzez użycie w tytule oraz treści nazwy firmy Spółdzielnia (...) zamiast Spółdzielnia (...) oraz zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż jest pracownikiem Spółdzielni (...) aktualnie Spółdzielni (...) od 2003 roku. Jest pracownikiem D. (...). Swoją pracę zawsze wykonywał i wykonuje według najlepszej wiedzy i dokładając należytej staranności. Na przestrzeni wieloletniej współpracy nigdy nie został ukarany karą porządkową. W dniu 31 maja 2016 roku doszło do połączenia się ww. podmiotów co spowodowało zmianę nazwy podmiotu w którym pracuje z Spółdzielni (...) na Spółdzielnię (...). Jednak wskazać również należy, iż SM (...) stał się następcą prawnym SM (...) zatem przejął pełnię praw i obowiązków swojego poprzednika.

W dniu 01 sierpnia 2016 r., powód wystawił notę obciążeniową na kwotę 9.405 PLN z tytułu podatku od nieruchomości dla Spółki (...), z o.o. - jako wystawcę noty wpisał Spółdzielnię (...) z siedzibą w S.. Błąd polegał właśnie na wpisaniu podmiotu: Spółdzielnia (...) zamiast Spółdzielnia (...). Była to niewątpliwie oczywista omyłka pisarska, którą przeoczył. Wskazał, iż wystawianie not obciążeniowych nie leżało w zakresie jego obowiązków, zawsze były one

wystawiane przez innych pracowników. Pod koniec sierpnia 2016r. powód otrzymał drogą pocztową na adres miejsca zamieszkania pismo zawierające informację o udzieleniu kary porządkowej – nagany za wystawieni błędnej noty. Dnia 06 września 2016 r. M. K. odwołał się na piśmie od kary nagany, a dnia 22 września 2016 r. dostał pisemne zawiadomienie o utrzymaniu nagany w mocy i o ewentualnym prawie odwołania się do Sądu w Suwałkach.

Odnosząc się do zaistniałej omyłki powód wskazał, iż korzystał z zaakceptowanego i funkcjonującego w środowisku wzorca, w którym zmianie ulegały jedynie takie szczegóły jak data czy ilość i cena sprzedanego surowca bądź podstawy której nota obciążeniowa dotyczyła. Jak powszechnie wiadomo, nie ma szczegółowej regulacji dotyczącej wzorów not obciążeniowych. Zasady dotyczące wystawiania, korygowania czy wzorów not księgowych powinny być określone każdorazowo w przepisach wewnętrznych jednostek, z uwagi na brak ogólnie obowiązujących przepisów regulujących tę kwestię. Reguły te ustalać powinien kierownik i powinny być one ujęte w polityce rachunkowości jednostki. Stanowisko Prezesa Zarządu Pana E. B. zawarte w piśmie z dnia 25 sierpnia 2016 r., w którym nałożono na powoda karę w formie nagany jest pozbawione podstaw prawnych oraz faktycznych, gdyż ową omyłkę pisarką można było skorygować, a działanie powoda i użycie dawnej nazwy Spółdzielni nie było działaniem celowym i podjętym z premedytacją na szkodę Spółdzielni (...). Zdaniem W. K., inni pracownicy - jak choćby kierownik działu finansowego H. P. bądź Dyrektor Zakładu w S. K. O. - również powinni zostać ukarani w taki sam sposób jak powód, skoro nie zauważyli błędu i zaakceptowali notę, bądź też skoro nie zostali oni ukarani - rozpatrując sprawę sprawiedliwie - również i powód nie powinien otrzymać kary od pracodawcy.

Pracodawca dokonując oceny zaistniałej sytuacji oraz ewentualnego przewinienia i zastosowanej kary winien rozważyć całokształt zaistniałej sytuacji. Fakt wystawienia noty obciążeniowej na starym wzorze podając poprzednią nazwę podmiotu nie spowodował ujemnych dla pracodawcy skutków, nie spowodował powstania szkody ani w żaden inny sposób nie powoduje negatywnych następstw. Wobec czego zastosowanie najostrzejszej kary - w postaci nagany - jest wysoką dysproporcją w stosunku do ewentualnego przewinienia, co stanowi naruszenie art. 111 k.p. Omyłka nie polegała na wpisaniu zupełnie innego podmiotu, co ewentualnie mogłoby czynić notę nieważną - ale na nie dokonaniu zmiany starego podmiotu, a zatem zastosowaniu dawnej nazwy, co w żaden sposób nie czyni noty nieważnej. Co więcej, powód wskazał, iż nota nigdy nie została skorygowana - zatem nie ma wątpliwości, że pracodawca nie zamierzał poprawić zaistniałego błędu, ale jedynie dążył do wyładowania się na pracowniku.

Dalej powód wskazał, iż przedmiotowy dokument został bezpośrednio po wydrukowaniu i podpisaniu przez niego przedłożony do podpisu osobom przełożonym - w tym Panu P.. Zatem o błędzie na wystawionej notce obciążeniowej pracodawca powziął wiedzę w dniu 1 sierpnia, bądź najpóźniej następnego dnia. Natomiast nagana została wystawiona po upływie blisko 4 tygodni od tego czasu, a zatem z przekroczeniem terminu.

Zarzucił również, iż przed nałożeniem kary porządkowej nie został wysłuchany.

W odpowiedzi na pozew Spółdzielnia (...) w G. domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wskazał, że pracodawca wymierzył powodowi karę bezpośrednio po tym, kiedy dowiedział się o przewinieniu - błędna nota wpłynęła do siedziby pozwanego w dniu 24.08.2016r, pozwany nie wie dokładnie kiedy powód ją sporządził, ponieważ data 01.08.2016r mogła być przez powoda wskazana również omyłkowo, skoro powód nie przywiązywał wagi nawet do nazwy firmy wystawiającej notę. Co więcej przed wymierzeniem kary prezes zarządu pozwanego wysłuchał powoda telefonicznie. Zdaniem pozwanego, powód błędnie pomniejsza swoją rolę w wystawianiu not obciążeniowych - w okresie od czerwca do sierpnia 2016 r zajmował się tym właśnie powód, ponieważ w pracy nie było ani M. G. ani M. Ź. (poza kilkoma dniami, kiedy zajmowała się innymi obowiązkami). Powód pominął również, że przewinienie za które otrzymał naganę (sporządzenie dokumentu księgowego w imieniu nieistniejącego już podmiotu zamiast w imieniu pozwanej spółdzielni) powód popełniał już wcześniej więcej niż jednokrotnie i inni pracownicy zwracali powodowi uwagę na konieczność jego unikania, co powód jak widać ciągle lekceważył. Co więcej powód zarówno jako pracownik działu księgowości jak tym bardziej jako osoba zastępująca M. G. pod jego nieobecność w zakładzie w S. miał obowiązek przywiązywać należyłą uwagę do treści sporządzanych dokumentów (w

tym zwłaszcza do tak podstawowej kwestii, jak określenie podmiotu w imieniu którego są one wystawiane), sam powód w ramach swoich obowiązków uczestniczył w usuwaniu skutków analogicznych błędów innych podmiotów, co więcej powód powinien nadzorować i dawać dobry przykład innym pracownikom zakładu w S., którzy również popełniali w pierwszym okresie masowo podobne błędy (m.in. w treści faktur dla dostawców mleka wystawionych w czerwcu 2016r), a nie przyczyniać się do utrwalenia tych błędów popełniając je znowu w sierpniu 2016r. Powód zdawał sobie również sprawę z powszechnie znanego w zakładzie w S. faktu, że spółka będąca adresatem projektu noty pozostaje od dłuższego czasu w konflikcie z pozwanym (a wcześniej z SM (...) w S.) między innymi w powodu rozliczeń objętych notą i wykorzystywała wcześniejsze błędy w oznaczeniu Spółdzielni jako argument w sporach sądowych za tezę, że nie doszło do połączenia spółdzielni i wciąż istnieje Spółdzielnia (...) w S.. W tej sytuacji kara porządkowa została powodowi wymierzona słusznie - powód nie został ukarany za pierwszy błąd popełniony w nocy z 30.06.2016r ani za drugi swój błąd w projekcie noty który sporządził w dniu 29.07.2016r i poprawił po zwróceniu mu uwagi przez B. Ś., ale skoro powód w dalszym ciągu lekcewał obowiązek poprawnego wystawiania dokumentów księgowych i kolejny raz w sierpniu 2016r. popełnił dokładnie taki sam błąd, to pracodawca był uprawniony ukarać powoda naganą. Pozwany zaprzeczył również, iż nie wysłuchał powoda przy nałożeniu kary porządkowej.

Sąd ustalił, co następuje:

W. K. (1) pozostawał zatrudniony w Spółdzielni (...) w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 27.02.2004r. zawartej na czas nieokreślony od dnia 01.03.2004r. kolejno na stanowiskach – kierownik magazynu wyrobów gotowych, starszy referent ds. marketingu i sprzedaży, księgowy, Kierownik D. Księgowo - (...).

/dowód: umowa o pracę k. 19/B akt osobowych, powierzenie obowiązków k. 25/B i 45/B akt osobowych, porozumienie zmieniające k. 30/B akt osobowych/

Pismem z dnia 01.06.2016r. Prezes Zarządu Spółdzielni (...) w G. poinformował W. K. (1), iż doszło do połączenia SM (...) ze SM (...) z dniem 31.05.2016r., a spółdzielnią przejmującą jest SM (...), która z mocy prawa stała się nowym pracodawcą – art. 23¹ kp.

/dowód: pismo z dnia 1.06.2016r. k. 88/B akt osobowych/

Na mocy porozumienia stron, z dniem 01.07.2016r. W. K. (1) powierzono od dnia 01.07.2016r. obowiązki referenta ds. księgowości - Oddział Zakład Produkcji (...) w S. – SM (...) w G..

/dowód: porozumienie z dnia 01.07.2016r. k. 90/B akt osobowych/

W sierpniu 2016r. W. K. (1) sporządził notę obciążeniową datowaną na dzień 01.08.2016r. z tytułu podatku od nieruchomości za lipiec 2016r. wystawioną przeciwko (...) Sp. z o.o. w S.. W nocy tej wskazał, iż podatek od nieruchomości obciążający w części (...) Sp. z o.o. w S. został w lipcu 2016r. zapłacony przez SM (...). Jako wystawcę noty również wpisał SM (...) w S..

Tak sporządzona nota obciążeniowa wpłynęła do SM (...) w G. w dniu 24.08.2016r.

/dowód: nota obciążeniowa z dnia 01.08.2016r. – k. 92/B akt osobowych, zeznania powoda W. K. (1) w charakterze strony na rozprawie w dniu 23.06.2017r. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 23.06.2017r. k. 163v-164, zeznania E. P. SM (...) w charakterze strony na rozprawie w dniu 23.06.2017r. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 23.06.2017r. k. 164-164v/

W dniu 25.08.2016r. prezes SM (...) w G. przeprowadził z W. K. (1) rozmowę telefoniczną w sprawie wystawienia błędnej noty.

/dowód: notatka z dnia 25.08.2016r. – k. 92/B akt osobowych, zeznania W. K. (1) j.w., zeznania E. B. j.w./

Pismem z dnia 25.08.2016r. P. SM (...) w G. E. B. udzielił W. K. (1) pisemnej nagany za błędne przygotowanie noty obciążeniowej z dnia 01.08.2016r. używając w tytule i treści nazwę firmy nieistniejącej.

Pismo w tej sprawie zostało doręczone W. K. (1) pocztą w dniu 2.09.2016r.

/dowód: pismo o udzieleniu kary porządkowej z potwierdzeniem odbioru – k. 92/B akt osobowych/

Pismem z dnia 6.09.2016r. W. K. (1) złożył sprzeciw od udzielenia mu kary porządkowej, który został odrzucony przez pracodawcę.

/dowód: pismo W. K. z dnia 6.09.2016r. – k. 93/B akt osobowych, pismo P. SM (...) w G. z dnia 19.09.2016r. – k. 94/B akt osobowych/

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo W. K. (1) nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do art. 108§1 kodeksu pracy za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę nagany.

Pracodawca ma swobodę decyzyjną w sprawie nałożenia kary regulaminowej, jednakże art.108 kodeksu pracy wymienia dwie przesłanki odpowiedzialności porządkowej, które musi wyczerpywać zachowanie pracownika – musi to być zachowanie bezprawne i niezgodne z ustalonym porządkiem, regulaminem pracy, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy bądź przepisami przeciwpożarowymi oraz zawinione. Wina jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej wyraża się w świadomym – umyślnym lub nieumyślnym - wyborze przez pracownika określonego zachowania, niezgodnego z ustaloną organizacją i porządkiem pracy .

Jeśli zastosowanie kary porządkowej nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik stosownie do art. 112 kp może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Podstawą nałożenia na powoda kary nagany był zarzut błędnego przygotowania noty obciążeniowej z dnia 01.08.2016r. tj. użycie w tytule i treści nazwy firmy nieistniejącej (poprzednika prawnego pracodawcy).

Pozwany pracodawca nakładając na powoda karę upomnienia dochował prawidłowego trybu jak i toku postępowania określonego przez przepisy prawa pracy - wysłuchał pracownika przed nałożeniem kary (w drodze rozmowy telefonicznej), powiadomił pracownika o nałożeniu kary upomnienia, poinformował o nieuwzględnieniu sprzeciwu w terminie wskazany przez ustawę.

Należy podkreślić, iż sposób wysłuchania pracownika nie został szczegółowo wskazany w przepisach, dlatego należy stosować ogólne reguły znaczeniowe. Oprócz bezpośredniej rozmowy z pracownikiem można zatem, w ocenie Sądu, dopuścić również rozmowę telefoniczną z pracownikiem, szczególnie wtedy, gdy, co do zasady, wykonuje on swoją pracę poza siedzibą zakładu pracy (w tym przypadku – w S.).

Podzielić należy, zdaniem Sądu, argumentację pracodawcy, iż zachowanie powoda było naruszeniem przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Co prawda powierzając w dniu 01.07.2016r. powodowi obowiązki referenta ds. księgowości, pracodawca nie określił nowego zakresu tych obowiązków, jednakże wskazał, iż pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian.

W tym kontekście należy odnieść się do dotychczasowego zakresu obowiązków powoda na stanowisku Kierownika D. Księgowości (k. 50/B akt osobowych), który obejmował m.in. naliczanie i przekazywanie podatku od nieruchomości.

Jak wynika z przedmiotowego zakresu obowiązków, do chwili połączenia Spółdzielni W. K. miał szeroki zakres obowiązków w zakresie pracy w dziale księgowości, o różnym stopniu skomplikowania. Dodać należy, iż wystawienie noty obciążeniowej nie jest czynnością skomplikowaną. Treść noty wskazuje, iż powód radził sobie z rozliczeniem podatku od nieruchomości, a popełnił błąd w nazwie podmiotu wystawiającego oraz w treści noty – wskazując podmiot już nieistniejący (SM (...) w S.).

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, powód dotychczas był postrzegany jako pracownik kompetentny, rzeczowy, sumienny (por. zeznania świadków M. G. – protokół skrócony rozprawy z dnia 17.02.2017r. k. 99v-100, M. Ż. –protokół skrócony rozprawy z dnia 17.02.2017r. k. 100v-101, B. D. – protokół skrócony rozprawy z dnia 24 maja 2017r. k. 155-155v).

Dodać należy, iż przed sierpniem 2016r. powodowi i innym pracownikom księgowości zdarzały się jednak błędy w oznaczeniu podmiotu wystawiającego dokumenty księgowe, co było na bieżąco korygowane, bez konsekwencji porządkowych. Powód jedynie był proszony o zwrócenie uwagi na treść wystawianych dokumentów tak, aby były one prawidłowe (por. zeznania świadków – P. P. – protokół skrócony rozprawy z dnia 17.02.2017r. k. 100-100v, B. Ś. – protokół skrócony rozprawy z dnia 17.02.2017r. k. 101-101v, notatka urzędowa k. 51, zeznania E. P. SM (...) w G. w charakterze strony na rozprawie w dniu 23.06.2017r. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 23.06.2017r. k. 163v-164).

Praca w dziale księgowości wymaga bowiem profesjonalizmu, zorganizowania i konsekwencji, czemu powód nie sprostał, kontestując przy tym złą organizację pracy i obieg dokumentów oraz cedując odpowiedzialność za popełniony błąd na inne osoby. Przedmiotowa sprawa z punktu widzenia wieloletniego pracownika księgowości nie powinna natomiast nastroczać trudności w jej prawidłowym załatwieniu.

Niezgodne z postanowieniami regulaminu pracy jest zachowanie pracownika, który nie dopełnia obowiązków określonych w art. 100 KP. Kary porządkowe mogą być więc nałożone za niesumienne i niestaranne świadczenie pracy, niestosowanie się pracownika do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, są zgodne z prawem lub umową o pracę.

Art. 108 KP wymienia dwie przesłanki odpowiedzialności porządkowej: zachowanie bezprawne i naganne – niezgodne z ustalonym porządkiem, regulaminem pracy, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami przeciwpożarowymi, z powodu którego pracodawca ma prawo uczynić pracownikowi zarzut. Bezprawność i zawiniona przez pracownika naganność postępowania są przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracowników. Wina jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej wyraża się w świadomym wyborze przez pracownika określonego zachowania, niezgodnego z postanowieniami regulaminu pracy, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisami przeciwpożarowymi, zasadami współżycia społecznego. Nawet nieadekwatne do zaistniałej sytuacji zachowanie pracownika może uzasadniać wymierzenie kary porządkowej. Wymierzenie najłżejszej kary porządkowej – upomnienia jest uzasadnione, zdaniem Sądu Najwyższego (wyr. z 1.7.1999 r., I PKN 86/99, OSNAPiUS 2000, Nr 18, poz. 683), nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy (art. 108 § 1 KP). Nastawienie psychiczne pracownika ma znaczenie przy ocenie jego zachowania, wówczas gdy pracodawca rozważa podjęcie decyzji o nałożeniu kary porządkowej z powodu niewykonania obowiązków lub niewłaściwego ich wykonania. Granica między niewykonaniem obowiązków nałożonych na pracownika przez pracodawcę a ich niewłaściwym wykonaniem może w pewnych wypadkach okazać się trudna do określenia. Jednakże dla prawnej oceny zachowania pracownika w aspekcie przypisania mu winy, która jest przesłanką odpowiedzialności porządkowej regulowanej przepisami rozdziału VI Kodeksu pracy "Odpowiedzialność porządkowa pracowników", nie jest istotne, czy nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku pracy przybrało postać niewykonania obowiązków, niewłaściwego lub nierzetelnego ich wykonania. Są to zagadnienia dotyczące ustaleń faktycznych sprawy (por. Andrzej M. Świątkowski, komentarz do art. 108 kp (w:) Kodeks Pracy. Komentarz Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 5, 2016r.).

W okolicznościach niniejszej sprawy, zdaniem Sądu, pracodawca prawidłowo ocenił zachowanie powoda uznając, iż dopuścił się on błędnego przygotowania noty obciążeniowej z dnia 01.08.2016r. używając w tytule i treści nazwę firmy nieistniejącej, pomimo wcześniejszego motywowania do zwracania uwagi na treść wystawianych dokumentów księgowych po połączeniu spółdzielni.

Wystawianie prawidłowych dokumentów miało natomiast istotne znaczenie dla pracodawcy z uwagi na fakt iż spółka będąca adresatem projektu noty pozostawała od dłuższego czasu w konflikcie z pozwanym (a wcześniej z SM (...) w S.) między innymi w powodu rozliczeń objętych notą i wykorzystywała wcześniejsze błędy w oznaczeniu Spółdzielni jako argument w sporach sądowych za tezą, że nie doszło do połączenia spółdzielni i wciąż istnieje Spółdzielnia (...) w S..

/por. zeznania świadków: T. P. – protokół skrócony rozprawy z dnia 24.05.2017r. k. 153v-154, K. O. – protokół skrócony rozprawy z dnia 24.05.2017r. k. 154-154v, O. M. - protokół skrócony rozprawy z dnia 24.05.2017r. k. 154-154v, A. O. – protokół skrócony rozprawy z dnia 24 maja 2017r. k. 155v, zeznania E. P. SM (...) w charakterze strony – protokół skrócony rozprawy z dnia 23.06.2017r. k. 164-164v/

Oczywiście nadużyciem jest twierdzenie pozwanej Spółdzielni, iż błąd powoda jest umyślnym działaniem na niekorzyść pracodawcy, a na korzyść skonfliktowanej z pracodawcą firmy. Żadne dowody na taką ocenę wydarzeń nie wskazują. Zachowanie powoda naruszające ustalony porządek i organizację pracy było jednak wystarczające do uzasadnionego nałożenia na niego kary porządkowej.

Tym samym powód w sposób zawiniony naruszył nałożone na niego obowiązki pracownicze wynikające z ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Jak chodzi o winę pracownika, to jest ona bezsporna, albowiem powód w swoich zeznaniach przyznał, iż wystawił błędną notę tłumacząc się stresującą atmosferą w pracy po połączeniu spółdzielni i brakiem aktualizacji wzoru dokumentu w komputerze.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż udowodnione naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniały zastosowanie wobec niego kary porządkowej nagany. Kara jest tym bardziej zasadna, gdyż powód jest wieloletnim pracownikiem księgowości pozwanego, doskonale zna swoje obowiązki i nie zauważa w swoim zachowaniu niczego nagannego, jednocześnie krytykując złą organizację pracy po reorganizacji w pozwanej spółdzielni. Za przyjętą linię obrony Sąd uznał stanowisko powoda, iż nałożenie przedmiotowej kary wpisuje się w wachlarz działań mobbingowych pracodawcy wobec niego (faktem jest natomiast, iż w tut. Sądzie prowadzone jest postępowanie z powództwa W. K. przeciwko SM (...) w G. o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu – sygn. akt IV P 16/17).

Mając wszystko powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo jako niezasadne (pkt I sentencji wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98§1 kpc i § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) i zasądzone z tego tytułu od powoda W. K. na rzecz pozwanej SM (...) w G. kwotę 137,00 złotych – punkt II sentencji wyroku.

SSR Karol Kwiatkowski