

Sygn. akt IV P 35/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Ławnicy:	Barbara Kandefer Anna Twaróg
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 20 lipca 2017 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **G. Z.**

przeciwko (...) **w W.**

o zapłatę

I zasądza od pozwanego (...) w W. na rzecz powoda G. Z. kwotę 8 700 zł (słownie: osiem tysięcy siedemset złotych) – tytułem odszkodowania

II zasądza od pozwanego (...) w W. na rzecz powoda G. Z. kwotę 360 zł (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu

III nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego (...) w W. kwotę 37 zł 80 gr (słownie: trzydzieści siedem złotych 80/100) – tytułem zwrotu wydatków związanych ze stawiennictwem świadka oraz kwotę 435 zł (słownie: czterysta trzydzieści pięć złotych) – tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sygn. akt IV P 35/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 20 lipca 2017 roku

Powód G. Z. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) w W., zmodyfikowanym do protokołu rozprawy w dniu 20 lipca 2017 r., wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 8 700 zł tytułem odszkodowania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł że zatrudniony jest u pozwanego na czas nieokreślony na stanowisku doradcy klienta. Pracę świadczył w oddziale w K.. W związku z reorganizacją pozwanego, tj. likwidacją oddziału w K., powód

otrzymał polecenie służbowe, by po upływie zaległych urlopów wykonywał obowiązki doradcy klienta w K. w oddziale przy ul. (...). Jednocześnie przełożona powoda zaproponowała mu nowe warunki pracy. Powód zaakceptował tę zmianę, wskazując równocześnie, że może świadczyć pracę w oddziale w J.. Następnie powód przebywał na urlopie wypoczynkowym i zwolnieniu lekarskim. Po tym pozwany poinformował powoda drogą mailową, że jego miejscem pracy będzie oddział w R. przy ul. (...), następnie przy ul. (...). Powód na taką zmianę nie wyraził zgody, bowiem obiektywnie było to dla niego mniej korzystne stanowisko pracy. W R., zarówno w oddziale przy ul. (...) jak i przy ul. (...), była pełna obsada. Powód nie miał nawet wydzielonego miejsca pracy. W oddziale przy ul. (...) powód czas pracy spędzał na zapleczu, bowiem wszystkie stanowiska operacyjne były zajęte. Powód nie świadczył pracy jako doradca. Od stycznia 2017 r. zatrudniono w oddziale w K. nowego pracownika, mimo że pozwany obiecywał, że gdy będzie taka możliwość, zmieni powodowi miejsce pracy na bliżej położone. Powód dojeżdżał do R., by nie narazić się na zwolnienie dyscyplinarne. Pismo jakie wręczył mu pozwany stanowi w świetle art. 42 § 1 k.p. wypowiedzenie warunków zatrudnienia. W wyniku tej zmiany uległo zmniejszeniu wynagrodzenie powoda, doszło do głębokiej dezorganizacji jego życia w zakresie dojazdów, a obecność powoda w oddziale pozwanego nie była uzasadniona żadnymi potrzebami. Określenie w umowie o pracę miejsca pracy jako Makroregion (...) było nieważne z uwagi na charakter stacjonarnej pracy. Powód nie był pracownikiem terenowym, nie wykonywał mobilnie swoich obowiązków. Zatem zmiana powodowi miejsca pracy z K. na R., na co zgody nie wyraził, było zmianą warunków pracy i wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Była to zmiana w sposób niekorzystny kształtująca stosunek pracy powoda.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że powód zatrudniony jest na stanowisku doradcy klienta we (...) Makroregionie. Pozwany w marcu 2016 r. zlikwidował oddział w K. przy ul. (...). W związku z tym powód otrzymał propozycję pracy w drugim oddziale w K. przy ul. (...), w którym po wykorzystaniu zaległego urlopu i nadgodzin miał świadczyć pracę. Powód nie stawiał się do pracy, tylko poszedł na długotrwałe zwolnienie lekarskie, które ostatecznie trwało do 10 listopada (...). W rozmowach z M. K. (1) powód wyrażał dezaprobatę pracy w drugim oddziale znajdującym się w K.. Podczas nieobecności w pracy powoda, kolejne dwie osoby zatrudnione przy ul. (...), rozpoczęły nieobecność w pracy w związku z macierzyństwem. W wyniku tego pozwany rozpoczął rekrutację do pracy. W chwili kiedy powód zadeklarował powrót do pracy, potrzeby organizacyjne pozwanego uzasadniały skierowanie go do pracy w oddziale w R.. Następnie powód od początku grudnia 2016 r. miał być skierowany do pracy w oddziale w R. przy ul. (...). Wobec zarzutu naruszenia art. 42 § 1 k.p. powództwo winno być wniesione z zachowaniem 7-dniowego terminu. Ostatnie z pism zostało złożone powodowi dnia 28 listopada 2016 r. Termin do złożenia odwołania upłynął 5 grudnia 2016 r. Powód nie wniósł o przywrócenie terminu. Miejszem świadczenia przez powoda pracy był Region (...). Oznaczenie w ten sposób miejsca pracy było uzasadnione przyjętą przez pozwanego organizacją pracy, związaną z ciągłością działania. Nie narusza to praw pracowników do uprawnień wynikających z podróży służbowych.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 20 maja 2013 r. pozwany (...) (...) w W. zatrudnił powoda G. Z. na czas określony do 20 listopada 2013 r. w Regionie Sprzedaży (...) K. na stanowisku doradcy klienta ds. (...) w Regionie Sprzedaży (...) K. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 4 listopada 2013 r. pozwany zatrudnił powoda na czas określony do 21 maja 2014 r. na tych samych warunkach pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 24 kwietnia 2014 r. pozwany zatrudnił powoda na czas nieokreślony we (...) Regionie (...) na stanowisku doradcy klienta w pełnym wymiarze czasu pracy.

W piśmie z dnia 17 lutego 2015 r. pozwany poinformował powoda, że z dniem 1 lutego 2015 r. jest pracownikiem w Makroregionie (...).

W piśmie z dnia 7 listopada 2016 r. pozwany zawarł informację, że w związku z zamknięciem oddziału detalicznego w K. przy ul. (...), bezpośrednio po ustaniu przyczyny nieobecności, powód był zobowiązany stawić się do pracy w oddziale w R. przy ul. (...).

Dowód : akta osobowe powoda

Powód do końca marca 2016r. wykonywał wszystkie obowiązki związane z obsługą klienta, w tym realizował plany sprzedażowe i był wyposażony w strój służbowy. Miał przypisane stanowisko pracy. Końcem marca M. K. (1) złożyła powodowi propozycję, aby zajął stanowisko w oddziale w K. przy ul. (...). Wtedy powód wystąpił o zaległy urlop wypoczynkowy i odsiadki za nadgodziny. Po tym poszedł na zwolnienie lekarskie. Oddział przy ul. (...) w K. został zlikwidowany w marcu 2016r.

Powód zakończył zwolnienie lekarskie w listopadzie 2016r. Po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego nie było już oddziału, w którym do tej pory świadczył pracę, tj. w K. przy ul. (...). Zarówno w drugim oddziale w K., tj. przy ul. (...), jak i w oddziale w J., nie było miejsca do pracy dla powoda na sali obsługi.

Powód został skierowany do oddziału w R. przy ul. (...). Dyrektor M. K. (1) zapewniała powoda, że z chwilą rozpoczęcia pracy w R. otrzyma na piśmie nowe warunki pracy, tj. dostanie podwyżkę rekompensującą mu dojazd do R..

Dyrektor oddziału w R. znajdującego się przy ulicy (...) była zakłopotana, gdy powód zjawił się w pracy. W tym oddziale powód zajmował miejsce gdzie dawniej była (...), gdyż wszystkie miejsca doradców były zajęte.

Powód nie chciał dojeżdżać do R., bowiem dojazdy były dla niego bardzo uciążliwe. Niekiedy zajmowały nawet 5 i więcej godzin. Ponadto powód miał dolegliwości związane z kręgosłupem, tj. (...). Koszty dojazdów obniżały jego wynagrodzenie o 600 – 700 zł miesięcznie. W przypadku oddziału przy ul. (...) była potrzeba skorzystania z komunikacji miejskiej.

Po dziewięciu dniach pracy w oddziale przy ul. (...), powód został przeniesiony do oddziału przy ul. (...) w R..

Kiedy oddział w K. przy ul. (...) był zamykany, A. G. dyrektor oddziału przy ul. (...) w R. miała trudną sytuację kadrową i zadzwoniła do A. Z., która była dyrektorem likwidowanego oddziału w K., z propozycją, że jeżeli ktoś chce pracować na stanowisku doradcy klienta w oddziale w R., to chętnie go przyjmie. Nikt się jednak nie zgłosił. Z kolei w grudniu 2016 r., tj. w czasie kiedy powód został przeniesiony do tego oddziału, był tam już cały skład personalny. Z tego względu dyrektor zleciła mu prace pomocnicze. Wcześniej te czynności, które wykonywał powód, wykonywała A. G. oraz inni pracownicy.

Przy ul. (...) powód także zajmował miejsce na zapleczu. Były tam 3 lub 4 krzesła przeznaczone do spożywania posiłków. W tym pomieszczeniu były także 3 stanowiska komputerowe.

Powód nie miał planów sprzedażowych, nie miał także możliwości obsługiwanie klientów. Nie wydano mu także identyfikatora.

B. K. dyrektor oddziału w K. podczas zawierania z powodem umów o pracę zapewniała powoda, że jego miejscem pracy będzie K.. Gdyby powód wiedział, że jego miejsce pracy będzie określane jako (...)Region (...) to nie podpisałby umowy o pracę.

Powód nie odwołał się od pisma pozwanego z 7 listopada 2016 r. do sądu, bowiem nie miał świadomości, że istnieje jakiś termin do odwołania się do sądu. Nie wiedział przede wszystkim, że od tego pisma w ogóle może się do sądu odwołać. W listopadzie 2016r. był w inspekcji pracy i tam dowiedział się, że może odwołać się od tego pisma do sądu pracy. Dowiedział się też w inspekcji pracy, że jak już będzie w R., to w ciągu 3 miesięcy może złożyć u pracodawcy pismo, że nie zgadza się na nowe warunki pracy, bo pracodawca może przenieść go do innej pracy tylko na okres 3 miesięcy. Powód nie wiedział, że funkcjonuje termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia warunków pracy.

W okresie od 28 listopada 2016r. do 31 maja 2017r. powód był w pracy przez 6 dni roboczych.

We wrześniu 2016 r. w oddziale w K. przy ul. (...) zostali zatrudnieni na zastępstwo nowi pracownicy.

Makroregion (...) obejmował oddziały od K. – J. aż do S. – A..

Dowód : zeznania świadków A. G. k. 74-75, M. K. k.75-76, zeznania powoda k.84-85,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz powodowi, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają. Ewentualnie istniejące rozbieżności nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Artykuł 29 § 1 k.p. stanowi, że umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85 wskazał, że strony zawierające umowę o pracę mają dużą swobodę w określaniu miejsca pracy. Sąd w szczególności stwierdził, że ogólnie pod pojęciem miejsca pracy rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy. Sposób określenia miejsca pracy musi być powiązany z rodzajem pracy.

Jeśli zatem pracownik wykonuje pracę w biurze czy fabryce, należy jako miejsce pracy wpisać miejscowość i konkretny adres, pod którym faktycznie praca jest wykonywana. Możliwe jest bowiem zarówno wskazanie jako miejsce świadczenia pracy po prostu siedziby pracodawcy, a także wskazanie konkretnego zakładu produkcyjnego czy miejsca znajdującego się poza siedzibą pracodawcy. Pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę w miejscach wprost wskazanych w zawartej pomiędzy stronami umowie o pracę (komentarze pod redakcją K. Walczaka oraz A. Sobczyka SIP Legalis).

Pozwany zawierając z powodem umowę o pracę z dnia 24 kwietnia 2014 r. na czas nieokreślony wskazał w niej, że powód jest zatrudniony we (...) Regionie (...) na stanowisku doradcy klienta. Z kolei w piśmie z dnia 17 lutego 2015 r. pozwany poinformował powoda, że z dniem 1 lutego 2015 r. jest on pracownikiem w Makroregionie (...).

Zgodnie z przytoczonym powyżej stanowiskiem Sądu Najwyższego miejsce pracy powinno wskazywać konkretną miejscowość lub nawiązywać do obszaru geograficznego, np. województwo (...). Wskazane przez pozwanego oznaczenie Makroregion (...) B. (...) nie realizuje tego wymogu. Nie jest to określenie geograficzne, tj. miejscowość czy konkretne terytorium. Makroregion (...) jest pojęciem utworzonym wyłącznie na użytek pozwanego, stanowiąc jego strukturę organizacyjną. Makroregion (...) jest określeniem umiejscowionym w strukturze organizacyjnej pozwanego. W ramach tego Makroregionu może znajdować się kilka lub kilkanaście miejsc pracy.

Powód zatrudniony był w K. i K. było jego miejscem wykonywania pracy. Zostało ono określone w sposób dorozumiany, bowiem tu powód został przyjęty do pracy oraz tu ją świadczył, co całkowicie akceptował pozwany pracodawca.

Pismo z 7 listopada 2016 r. informujące powoda o przejściu powoda do oddziału w R., stanowi ingerencję w miejsce pracy powoda.

W związku z tym, że miejsce wykonywania pracy jest istotnym elementem umowy, którą zawierają pracownik i pracodawca, każda stała zmiana lokalizacji świadczenia pracy przez pracownika wymaga jego zgody. Pracodawca może podpisać z pracownikiem aneks do umowy, w którym wskazane zostanie nowe miejsce zatrudnienia lub wręczyć pracownikowi wypowiedzenie zmieniające warunki pracy. Z kolei zmiana warunków zatrudnienia następuje zawsze w sytuacji, gdy dotyczy ona istotnych warunków umowy o pracę oraz jest niekorzystna dla pracownika.

Niezależnie od powyższego w wyniku decyzji pracodawcy nastąpiło pogorszenie warunków zatrudnienia powoda. Po przeniesieniu go do oddziału w R., powód nie pracował na sali obsługi, tylko przebywał w pomieszczeniu gospodarczym, wykonując czynności porządkowe. Nie miał nałożonych planów sprzedażowych. Na sali obsługi nie było dla niego miejsca. Dojazdy do pracy zabierały mu około 5 godzin. Wynagrodzenie za pracę w związku z koniecznością dojazdu do pracy, uległo zmniejszeniu o około 600-700 zł. Sąd Najwyższy wskazał, że ustalenie czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego, jak pracownik ją odczuwał (zob. wyr. SN z 21.5.1999 r., I PKN 88/99).

Taka zmiana warunków pracy powoda również wymagała wypowiedzenia zmieniającego i nie mogła się odbyć w trybie art. 42 § 4 k.p.

Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy (w tym miejsce jej wykonywania) jest czynnością jednostronną, dokonywaną wyłącznie przez pracodawcę. Sąd Najwyższy uznał, że art. 42 KP ma charakter normy bezwzględnie obowiązującej, wobec czego strony nie mogą kształtować – w trybie umownym – uprawnień pracownika w sposób mniej dla niego korzystny (zob. wyr. SN z 18.2.1976 r., I PRN 3/76). Z kolei w wyroku z 16 lutego 1995 r. sygn. akt I PRN 122/94 Sąd Najwyższy wskazał, że wypowiedzenia zmieniającego lub zgody pracownika wymaga zmiana miejsca pracy. W konsekwencji tego faktu, wypowiedzenie zmieniające powinno być złożone w formie pisemnej, z zachowaniem przewidzianych dla danej umowy o pracę okresów wypowiedzenia (art. 30 § 2¹ KP). Powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, obok pouczenia, o którym mowa w art. 42 § 3 zd. 2 KP (pouczenie o prawie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków). Zgodnie z art. 30 § 4 w zw. z art. 42 § 1 KP, wypowiedzenie warunków zatrudnienia w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony powinno być uzasadnione.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Artykuł 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Z konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego wynika, że jego głównym celem jest zmiana warunków pracy i/lub płacy. Do zmiany warunków pracy i/lub płacy dochodzi bowiem tylko wtedy, gdy pracownik przyjmuje zaproponowane mu warunki.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2005 r. sygn. akt II PK 185/04 wskazał, że „w sytuacji, gdy pracodawca przez powierzenie innego stanowiska dąży (oświadcza swą wolę) do definitywnej zmiany warunków pracy i dlatego nie powierza pracownikowi innej pracy tylko na określony czas, który, według art. 42 § 2 Kodeksu Pracy nie mógłby przekraczać 3 miesięcy w roku kalendarzowym, za dokonane uważa się wypowiedzenie warunków pracy lub płacy. Wykonywanie nowych obowiązków przez okres znacznie wykraczający poza okres przewidziany w art. 42 § 4 Kodeksu Pracy oraz likwidacja poprzedniego stanowiska pracy pracownika w zmodyfikowanym systemie organizacyjnym, wskazuje na to, że nowa sytuacja pracownika nie może być traktowana w sposób tylko tymczasowy”.

W przedmiotowej sprawie powód zatrudniony był u pozwanego w na stanowisku doradcy klienta w oddziale pozwanego w K.. W marcu 2016 r. oddział w K. przy ul. (...) został zlikwidowany.

Powód w listopadzie 2016 r. otrzymał od pracodawcy informację, że w związku z zamknięciem oddziału w K. ma stawić się do pracy w oddziale w R. przy ul. (...).

W świetle powyższego stwierdzić należy, że pismo z 7 listopada 2016 r. było wypowiedzeniem powodowi warunków zatrudnienia. Nie spełnia ono jednak wymogów stawianych wypowiedzeniom zmieniającym. W szczególności nie zawierało ono przyczyny wypowiedzenia warunków zatrudnienia, jak i samego pouczenia o możliwości jego nie przyjęcia czy złożenia odwołania do sądu.

W brzmieniu obowiązującym w dniu 7 listopada 2016 r. art. 264 § 1 k.p. stanowił, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnoszący się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Zgodnie z art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócić uchybionego terminu.

Zgodnie natomiast z § 2 tego artykułu wnioski o przywrócenie terminu wnoszący się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Sąd przywrócił powodowi termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego mu warunki zatrudnienia. Stało się to dlatego, że powód nie został pouczony o możliwości odwołania się do sądu pracy. Z tego względu trudno przyjąć, iż można było wymagać od powoda zachowania siedmiodniowego terminu do złożenia odwołania. Powód ostatecznie w lutym 2017 r. złożył pozew do sądu. Z tego względu można przyjąć, że nie został on złożony z nadmiernym opóźnieniem, bowiem w tym terminie biegłby jeszcze okres wypowiedzenia, gdyby pozwany go zastosował. Ponadto interpretacja oświadczenia woli pozwanego jako wypowiedzenie warunków pracy wymaga wiedzy prawniczej.

Mając powyższe na uwadze sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8 700 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 47¹ k.p.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm./ i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł, stanowiącą dwukrotną stawkę minimalną – tytułem zwrotu kosztów procesu.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. / Dz. U. z 2016, poz. 623/ nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 435 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Na mocy art. 85 ust. 1 w/w ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 37,80 zł tytułem zwrotu wydatków związanych ze stawiennictwem świadka na rozprawę.