

UZASADNIENIE

M. K. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od Gminy C. kwoty 10.856,98 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 38 dni, na co złożyło się 12 dni za 2013 r. oraz 26 dni za 2014 r. W uzasadnieniu wskazała, iż przez 10 lat pracowała w (...) Ośrodku (...) na stanowisku dyrektora. Została odwołana na zasadzie wypowiedzenia w dniu 18 grudnia 2014 r. W okresie wypowiedzenia burmistrz zwolniła ją z obowiązku świadczenia pracy. Bieg okresu wypowiedzenia rozpoczął się po zakończeniu okresu niezdolności do pracy, który trwał do 18 stycznia 2015 r. Pismem z dnia 16 stycznia 2015 r. burmistrz zobowiązała ją do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, na co nie wyraziła jednak zgody, ze względu na uprzednie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. Powódka dodała, że w okresie późniejszym stan zdrowia w istocie nie pozwalał jej na korzystanie z odpoczynku.

W piśmie procesowym z dnia 16 grudnia 2015 r. powódka podtrzymała, że pozywa Gminę C., wskazując, że to burmistrz wykonywał wszystkie czynności pracodawcy w stosunku do niej.

W odpowiedzi na pozew (k. 49-50) Gmina C. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu. Pozwana podniosła brak legitymacji biernej. Z ostrożności procesowej dodała, że powódka wykorzystwała urlop wypoczynkowy: w całości za 2013 r. i w wymiarze 21 dni za 2014 r. (łącznie 33 dni). Za pozostałe 5 dni został wypłacony ekwiwalent. Pozwana stwierdziła, że w okresie wypowiedzenia pracodawca pozostaje dysponentem czasu pracy pracownika, a to oznacza, że jest uprawniony odwołać go ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz udzielić urlopu wypoczynkowego, korzystając z kompetencji przewidzianej art. 167¹ k.p. Powołała się przy tym na orzeczenia Sądu Najwyższego.

Na rozprawie w dniu 26 lutego 2016 r. (k. 58) Sąd postanowił wezwać do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) Ośrodek (...) w C..

(...) Ośrodek (...) w C. nie złożył odpowiedzi na pozew. Na rozprawie w dniu 20 maja 2016 r. (k. 104 v.-105) wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych z takim samym uzasadnieniem, jak Gmina C..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od dnia 4 października 2004 r. M. K. była zatrudniona w (...) Ośrodku (...) w C., na podstawie stosunku pracy z powołania, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dyrektora. Czynności z zakresu prawa pracy wykonywał w stosunku do niej Burmistrz C..

Niesporne, a nadto: świadectwo pracy – k. 12-13, akt powołania – k. 14, informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia – k. 15

Dnia 18 grudnia 2014 r. M. K. otrzymała oświadczenie Burmistrza o odwołaniu ze stanowiska Dyrektora (...) Ośrodka (...) w C., równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Bieg wypowiedzenia miał się rozpocząć po upływie przyczyny usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W tym samym pisemnym oświadczeniu zwolniono M. K. z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W tym okresie w ogóle nie było mowy o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego. Pracownica nie kwestionowała zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Dowód: odwołanie z dnia 18 grudnia 2014 r. – k. 4, zeznania świadka D. M. – k. 104, przesłuchanie powódki – k. 105

M. K. była niezdolna do pracy na skutek choroby w okresie od 1 grudnia 2014 r. do 31 stycznia 2015 r., a następnie począwszy od 17 kwietnia 2015 r.

Stosunek pracy ustał z dniem 30 kwietnia 2015 r.

Niesporne, a nadto: świadectwo pracy – k. 12-13, przesłuchanie powódki – k. 105, listy obecności – k. 73-100

Pismem z dnia 16 stycznia 2015 r. M. K. została zobowiązana do zwrotu kompletu kluczy do siedziby Ośrodka.

Dowód: pismo z dnia 16 stycznia 2015 r. – k. 5

W lutym 2015 r. księgowa (...) Ośrodka (...) w rozmowie telefonicznej z działem kadr Urzędu Miasta w C. poinformowała, że trzeba będzie naliczyć ekwiwalent za urlop M. K.. Niedługo po tej rozmowie M. K. otrzymała pismo z dnia 19 lutego 2015 r. zobowiązujące na podstawie art. 167¹ k.p. do wykorzystania w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego w wymiarze 43 dni: 12 dni za rok 2012, 26 dni za rok 2013 oraz 5 dni za rok 2015. Do wykorzystania urlopu miało dojść w okresie od 2 marca do 30 kwietnia 2015 r.

W odpowiedzi M. K. nie wyraziła zgody na urlop wypoczynkowy, wskazując, że została uprzednio zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Następnie pismem z dnia 4 marca 2015 r. burmistrz ponowił polecenie wykorzystania urlopu, na która pracownica także pisemnie odpowiedziała odmownie.

Dowód: pismo pracodawcy z dnia 19 lutego 2015 r. – k. 6, zeznania świadka D. M. – k. 104, przesłuchanie powódki – k. 105, pismo M. K. z dnia 24 lutego 2015 r. – k. 7, pismo Burmistrza z 4 marca 2015 r. – k. 8, pismo M. K. z dnia 12 marca 2015 r. – k. 9.

Ekwiwalent za 1 dzień urlopu wypoczynkowego M. K. wynosi 309,52 zł.

Niesporne, a nadto: wyliczenie ekwiwalentu za urlop – k. 101.

M. K. w dniu 29 kwietnia 2015 r. wypłacono kwotę 4.333,28 zł, tytułem ekwiwalentu za urlop.

Niesporne, a nadto: lista płac – k. 53, dowód przelewu – k. 54.

Sąd zważył, co następuje:

W niniejszym procesie powódka, na podstawie art. 171§ 1 kodeksu pracy, domagała się kwoty 10.856,98 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2015 r. do dnia zapłaty. W myśl tegoż przepisu w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Zasady obliczania wymiaru urlopu określone zostały w rozdziale 1 działu 7 kodeksu pracy. Zarówno liczba dni przysługującego powodowi urlopu, jak i wysokość ekwiwalentu za 1 dzień urlopu, pozostawały poza sporem.

Powództwo okazało się w przeważającej części zasadne.

Stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów złożonych przez obie strony, a niekwestionowanych w żadnym zakresie, a także korespondujących ze sobą zeznań świadka D. M. i powódki. Niemniej to nie stan faktyczny, lecz ocena skutków prawnych zaistniałych zdarzeń była osią niniejszego sporu.

W pierwszej kolejności należało określić legitymację bierną. Powódka wyraźnie określiła jako pozwanego Gminę C., natomiast Sąd z urzędu na podstawie art. 477 w związku z art. 194 § 1 k.p.c. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) Ośrodek (...).

W sprawie o zapłatę ekwiwalentu za urlop legitymacja bierna przysługuje pracodawcy. Pojęcie pracodawcy zostało określone definicją legalną z art. 3 k.p., zgodnie z którym pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Już prosta gramatyczna wykładnia definicji prowadzi do wniosku, że status pracodawcy nie zależy od osobowości prawnej. Koniecznym jest jedynie, by była nim wyodrębniona jednostka organizacyjna. Warunkiem statuującym pracodawcę jest przy tym możliwość samodzielnego zatrudniania pracowników. Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz poglądy doktryny na ten temat odnoszą ów warunek do własnej, statutowej kompetencji do nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy.

Gminne jednostki organizacyjne są traktowane jako spełniające te wymogi. Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 r. (I PKN 390/98, OSNAPiUS 1999, z. 23, poz. 744) gminny ośrodek pomocy społecznej jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. również wobec kierownika ośrodka, choćby kompetencja do jego zatrudnienia i zwalniania należała do zarządu gminy, a kompetencja do wydawania poleceń dotyczących pracy przysługiwała burmistrzowi (wójtowi). Z kolei z wyroku z dnia 11 września 1998 r. (II UKN 196/98, OSNAPiUS 1999, z. 18, poz. 589) wynika, że szkoły podstawowe prowadzone przez gminy są pracodawcami dla zatrudnionych w nich nauczycieli i innych pracowników. Natomiast w wyroku z dnia 14 grudnia 2004 r. (I PK 135/04, OSNP 2005/15/224) Sąd Najwyższy trafnie orzekł, że gospodarstwo pomocnicze samorządowej jednostki budżetowej może być uznane za pracodawcę tylko wówczas, gdy jego samodzielność obejmuje uprawnienie do zatrudniania pracowników.

Odnosząc taki sposób rozumienia pracodawcy na grunt niniejszej sprawy, należało stwierdzić, że pracodawcą powódki była nie Gmina C., ale jej jednostka budżetowa, tj. (...) Ośrodek (...). Powódka błędnie bowiem utożsamiała z pracodawcą organ jedynie wykonujący czynności z zakresu prawa pracy wobec dyrektora Ośrodka, która siłą rzeczy nie mogła ich wykonywać wobec samej siebie. Burmistrz, zgodnie z art. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r., poz. 1202 z późn. zm.) wykonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za gminne jednostki budżetowe wobec kierowników tych jednostek. Nie oznacza to jednak, że staje się tym samym pracodawcą. Przypisanie (...) Ośrodkowi (...) statusu pracodawcy powódki nie może budzić wątpliwości. Ośrodek jest bowiem w Gminie C. wyodrębnioną jednostką organizacyjną, samodzielnie zatrudniająca swoich pracowników, a więc spełnia przesłanki określone w art. 3 KP. Oceny tej nie tylko nie podważają, ale wręcz ją potwierdzają szczególne uregulowania art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (jednolity tekst: Dz. U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.). Wynika z niego, że do zadań zarządu gminy należy między innymi zatrudnianie i zwalnianie kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, zaś z drugiego wynika, że kierownik urzędu gminy (wójt lub burmistrz) wykonuje w stosunku do pracowników urzędu oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych uprawnienia zwierzchnika służbowego. Przytoczone unormowania należy rozumieć w ten sposób, że za Ośrodek, jako pracodawcę, działa przy zatrudnianiu i zwalnianiu jego kierownika (a więc powódki) Zarząd Miasta, zaś Burmistrz Miasta jest jej służbowym przełożonym, czyli podmiotem realizującym dyrektywne kompetencje pracodawcy i uprawnionym w tych ramach do wydawania jej poleceń dotyczących pracy (art. 100 § 1 KP).

Innymi słowy, kwestię statusu Ośrodka jako pracodawcy powódki (art. 3 KP) należy odróżniać od sprawy organów lub osób upoważnionych do dokonywania za tego pracodawcę czynności z zakresu jej stosunku pracy na stanowisku kierownika Ośrodka (art. 3¹ KP). Zatrudnianie lub zwalnianie przez Zarząd Miasta, jak też wydawanie kierownikowi Ośrodka poleceń przez Burmistrza Miasta nie jest więc wyrazem pozostawiania powódki w stosunku pracy z Gminą C., tylko wyrazem realizowania przez te podmioty kompetencji Ośrodka jako samodzielnego pracodawcy w rozumieniu art. 3 KP.

Przechodząc do meritum sprawy należy stwierdzić, że strona pozwana niezasadnie uznała, że doszło do wykorzystania urlopu wypoczynkowego powódki w okresie wypowiedzenia, a to ze względu na wcześniejsze zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy.

Zgodnie z przepisem art. 167(1) k.p. w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155(1).

Ze zdania pierwszego tego artykułu wynika wprost, że udzielenie pracownikowi urlopu w okresie wypowiedzenia zależy tylko od pracodawcy. To jego uprawnienie jest niezależne od tego, kto złoży wypowiedzenie umowy o pracę, oraz od długości okresu wypowiedzenia, a także od terminu wykorzystania urlopu przewidzianego w planie urlopowych lub ustalonego przez pracodawcę po porozumieniu z pracownikiem (art. 163 k.p.). Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 215 – dotyczącym również pracownika zatrudnionego na podstawie powołania. Jednocześnie w wyczerpującym uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę jest wynikiem porozumienia zawartego między pracodawcą i pracownikiem, i jeżeli z umowy tej nie wynika obowiązek pracownika wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie nieświadczenia pracy (zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy), to pracodawca nie może pracownika zobowiązać do wykorzystania urlopu w tym okresie (teza 2 wskazanego wyroku). Jednocześnie sąd ten uznał możliwość zobowiązania pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, którego pracodawca odwołał ze stanowiska, do wykorzystania w okresie wypowiedzenia zaległego i proporcjonalnie także bieżącego urlopu wypoczynkowego, mimo że w okresie wypowiedzenia pracownik, zachowując prawo do wynagrodzenia, nie ma obowiązku świadczenia pracy (teza 5 wskazanego wyroku).

Wypowiadając się w tym samym orzeczeniu na temat odróżnienia urlopu wypoczynkowego udzielonego pracownikowi na podstawie art. 167(1) k.p. od innego zwolnienia (z innych przyczyn niż zwolnienie urlopowe) z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych (od konkretnego dnia do innego dnia), a jeżeli wcześniej zawarł z pracownikiem porozumienie (choćby dorozumiane) co do zwolnienia go z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, powinien uzyskać zgodę pracownika (która również może być wyrażona w sposób dorozumiany, musi być jednak jednoznaczna i nie budzić wątpliwości) na jego rezygnację z uzgodnionego wcześniej przez strony zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z innych przyczyn na rzecz udzielenia mu w tym okresie urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167(1) k.p. (teza 3 wskazanego wyroku). Sąd Najwyższy akcentował, iż udzielenie pracownikowi urlopu w okresie wypowiedzenia polega na zwolnieniu pracownika z obowiązku wykonywania pracy w tym czasie (zwolnienie urlopowe), jednak cel tego zwolnienia jest w tym przypadku wyraźnie określony - jest nim wypoczynek pracownika. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik może być również zwolniony z obowiązku wykonywania pracy (na zasadzie zawartego przez strony porozumienia, co oznacza, że pracownik musi wyrazić zgodę - choćby dorozumianą, przez każde swoje zachowanie poddające się ocenie według art. 60 k.c. - na zwolnienie go od obowiązku wykonywania pracy). Jest to sytuacja zasadniczo odmienna od udzielenia pracownikowi w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167(1) k.p. W obydwu wypadkach pracownik jest zwolniony z obowiązku wykonywania pracy, nie musi także pozostawać w gotowości do pracy. Inny jest jednak cel obu tych rodzajów zwolnień od pracy. W przypadku zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy (na zasadzie porozumienia stron umowy o pracę, a więc za zgodą pracownika) celem tym jest odsunięcie pracownika od pracy z powodu braku możliwości zatrudnienia go albo szkodliwości dla pracodawcy świadczenia przez niego pracy w tym czasie.

Powódka wraz z odwołaniem ze stanowiska (18 grudnia 2014 r.) została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Dopiero w dniu 19 lutego 2015 r. (już po połowie przerwanej niezdolnością do pracy na mocy art. 72 k.p. okresu wypowiedzenia) pracodawca chciał zobowiązać powódkę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Z uwagi na odmiennie cele urlopu, jak i okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, nie mogło do tego dojść bez zgody pracownika na odstąpienie od uprzednio zawartej umowy przewidującej zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (jak w tezie 3 wyroku SN z 26 kwietnia 2011 r.) było to niezbędne. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może być wynikiem porozumienia zawartego między pracodawcą i pracownikiem. Dochodzi wówczas do zawarcia dodatkowej umowy między stronami umownego stosunku pracy, kształtującej wzajemne prawa i obowiązki stron w okresie wypowiedzenia. Jeżeli z takiej umowy nie

wynika obowiązek pracownika wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie nieświadczenia pracy (zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy), to pracodawca nie może pracownika zobowiązać do wykorzystania urlopu w tym okresie (por. K. Rączka [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka Kodeks pracy. Komentarz, wersja elektroniczna LexPolonica, tezy do art. 167¹ k.p., A. Musiała: Glosa do wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 21 czerwca 2005 r., III APa 48/05, OSA 2007 nr 11, s. 85). Dlatego też, aby odróżnić urlop wypoczynkowy udzielony pracownikowi na podstawie art. 167¹ k.p. od innego zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (z innych przyczyn niż zwolnienie urlopowe), pracodawca powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych, a jeżeli wcześniej zawarł z pracownikiem porozumienie (choćby dorozumiane) co do zwolnienia go z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, powinien uzyskać zgodę pracownika na jego rezygnację z uzgodnionego wcześniej przez strony zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z innych przyczyn na rzecz udzielenia mu w tym okresie urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167¹ k.p.

Powódka nie wyraziła zgody na skorzystanie w okresie zwolnienia ze świadczenia pracy z urlopu wypoczynkowego. Brak takiej zgody powódki prowadzi do przyjęcia, iż nie nastąpiło skuteczne zobowiązanie do skorzystania z urlopu wypoczynkowego. Powódka nie korzystała z niego, a tym samym zachowała prawo do ekwiwalentu urlopowego.

Pracodawca (organ wykonujący czynności pracodawcy) w tym wypadku postępując prawidłowo zobowiązałby pracownika do wykorzystania urlopu co najmniej jednocześnie ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy, wskazując zarówno liczbę dni tego urlopu oraz konkretny okres wykorzystania urlopu, tak aby pracownik mógł wyraźnie oddzielić czas urlopu wypoczynkowego od zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Tymczasem w analizowanym przypadku do tego nie doszło. Należało więc uznać, że w całym okresie wypowiedzenia powódka była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, lecz nie wykorzystywała urlopu wypoczynkowego. Z uwagi na inną funkcję i cel obu tych instytucji prawa pracy nie można było podjąć innego wniosku. Nie można bowiem utożsamiać urlopu wypoczynkowego jedynie z nieświadczeniem pracy. Kodeks pracy zna bowiem wiele form czasu wolnego (w odróżnieniu od czasu pracy), które jednak mogą znacznie różnić się od urlopu wypoczynkowego. Stąd nie można wnioskować, że takie okresy wolno swobodnie zaliczać na poczet urlopu wypoczynkowego.

Niewykorzystany urlop wypoczynkowy powódki wynosił 43 dni, co wynika choćby z pisma burmistrza zobowiązującego do korzystania z urlopu (k. 6). Przy zastosowaniu stawki ekwiwalentu za 1 dzień wynoszącej 309,52 zł, daje to ogólny wynik 13.309,36 zł. Powódce wypłacono jednak częściowo ekwiwalent w kwocie 4.333,28 zł. Różnica wynosi 8.976,08 zł, którą zasądzono na rzecz powódki, oddalając powództwo w pozostałym zakresie

Odsetki ustawowe zasądzono na rzecz powódki od dnia 1 maja 2015 r., tj. od pierwszego dnia po zakończeniu stosunku pracy. Postawę prawną zasądzenia odsetek stanowił art. 481 §1 i 2 k.c. (znajdujący zastosowanie z uwagi na treść art. 300 k.p.), w myśl którego 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, z które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi, przy czym jeżeli stopa odsetek nie była z góry oznaczona należą się odsetki ustawowe.

Orzeczenie w przedmiocie rygору natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477(2) §1 k.p.c., w myśl którego 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, które w odniesieniu do powoda wynosiło 2812,63 zł.

Koszty procesu zasądzono na podstawie art. 98 § 1, 99 oraz 100 k.p.c. Ograniczyły się one do kosztów zastępstwa procesowego wynoszących 1.800 zł (§ 6 pkt 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 uprzednio obowiązującego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm). Poprzednio obowiązujące rozporządzenie przyjęto ze względu na chwilę wniesienia powództwa. Zasądzono więc 1.800 zł od powódki na rzecz pozwanej Gminy C., co do której powództwo oddalono ze względu na

brak legitymacji biernej. Z kolei pomiędzy pozwanym Ośrodkiem a powódką koszt 1.800 zł stosunkowo rozdzielono, biorąc pod uwagę, że powódka wygrała proces w 83%.

ZARZĄDZENIE

1. odnotować,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. pozwanego ad. 2 (adw. M. W.),
3. przedłożyć z apelacją lub za 21 dni.

14.06.2016