

Sygn. akt VII P 474/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa S. R.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w B.

o uchylenie kary nagany

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej Spółki kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 474/16

UZASADNIENIE

S. R. wniósł pozew przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w B., domagając się uchylenia kary nagany nałożonej w dniu 27 lipca 2016 r. W uzasadnieniu wskazał, iż tego dnia został poproszony do biura Zastępcy Prezesa A. W., gdzie w obecności Prezesa M. R. i M. K. został poinformowany, że pracownik Fabryki (...) S.A. w T. E. O. złożyła na niego skargę, twierdząc że był wobec niej nieuprzejmy i arogancki. Zaprzeczył, gdyż nie kontaktował się ani z nią, ani z jakimkolwiek innym pracownikiem tej firmy. Okazano mu wiadomość E. O., w której skarżyła się na zachowanie E. R.. Po zwróceniu uwagi na ten fakt, M. R. wpadł w złość i nakazał przejść do biura Prezesa (...) (jedyne go udziałowca pozwanej) A. A., gdzie już go nie wysłuchano, tylko podtrzymano karę. Sytuacja sporna z E. O. miała miejsce kilka miesięcy wcześniej, kiedy żądała ona podmienienia faktury, gdyż Fabryka (...) S.A. uregulowała należności nieterminowo, co skutkowało nieudzieleniem przez pozwaną ulgi we wpłacie na PFRON. Odmówił podmiany faktury, a telefon przekazał ówczesnej przełożonej E. R..

W odpowiedzi pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, iż udzielenie kary było uzasadnione, a nastąpiło w dniu 27 lipca 2016 r., po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Powód nie wykonał bowiem polecenia A. W., co do skontaktowania się z klientem

pracodawcy Fabryką (...) S.A. w T., celem wyjaśnienia przepisów o rozliczaniu usług obniżających wpłaty na PFRON i różnicy kwoty występującej na fakturze, za wykonaną usługę. Następnie oficjalną skargę w tym zakresie w drodze telefonicznej i mailowej złożyła na powoda E. O.. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego i konsultacji z Zarządem, Prezes M. R. podjął decyzję o wysłuchaniu powoda, a następnie udzielono mu kary nagany. Dla pozwanej prawidłowy kontakt z klientem jest sprawą priorytetową, a pracownika powinna cechować uprzejmość, pomocność, kurtuazja i ogłada w ekspresji emocji w kontaktach z partnerami biznesowymi. Nie była to przy tym pierwsza skarga na powoda, gdyż zdarzały się one już wcześniej ze strony innych kontrahentów.

Sąd ustalił, co następuje:

S. R. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w B. w okresie od 1 sierpnia 2014 r. do 24 października 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika administracyjnego – księgowego. Do rozwiązania stosunku pracy doszło na prośbę powoda, na którą zgodę wyraził pozwany pracodawca. Do obowiązków powoda należało prowadzenie spraw administracyjno-księgowych i wykonywanie poleceń przełożonych, w tym z zakresu: rejestracji i dekretacji faktur, spraw związanych z ZUS, urzędem skarbowym i PFRON.

U pozwanej obowiązuje Regulamin pracy wprowadzony uchwałą Zarządu nr 4/2011 z dnia 14 listopad 2011 r., z którym to powód się zapoznał i zobowiązał do przestrzegania jego zapisów. Stosownie do zapisów Regulaminu, pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa pracy i umową o pracę (§ 5 ust. 1). W szczególności pracownik zobowiązany jest m.in. do: rzetelnego i efektywnego wykonywania pracy, dbania o dobro Spółki (§ 5 ust. 3 pkt 1 i 6).

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2014 r. i z dnia 31 grudnia 2015 r. – k. 11 i 16 części B akt osobowych powoda; oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem pracy – k. 5 części B akt osobowych powoda; Regulamin pracy pozwanej Spółki – k. 24-28; wniosek powoda o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron – k. 52; świadectwo pracy powoda z dnia 24 października 2016 r. – k. 53)

Przełożeni powoda, zwłaszcza jego bezpośrednia przełożona członek Zarządu – Główna Księgowa A. W., mieli dużo uwag do jego pracy. Popelniał on bowiem bardzo dużo prostych błędów związanych z fakturami i księgowaniem, które pomimo zwracania mu uwag, ciągle się powtarzały. Powód nie wyciągał w ogóle konsekwencji ze swoich błędów i nie starał się niczego poprawić. W czerwcu 2016 r. przekazał swojej współpracownicy E. B. niewłaściwe dane do wystawienia faktury, na co zwróciła mu uwagę A. W., polecając żeby uczynił to w sposób prawidłowy. Po pewnym czasie sprawdziła tę czynność i okazało się, że powód ponownie zrobił to wadliwie. Za te uchybienia w dniu 23 czerwca 2016 r. został ukarany karą upomnienia, w której jako przyczynę wskazano pomyłki rachunkowe i pisarskie w obliczeniach dotyczących wartości (procentu) tzw. ulg we wpłatach na PFRON udzielanych kontrahentom. Od kary tej S. R. się nie odwołał.

Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w B. jest długoletnim partnerem handlowym Fabryki (...) S.A. w T., która jest dla niej bardzo istotnym, kluczowym kontrahentem, zarówno z uwagi na ilość świadczonych na jej rzecz usług, jak i możliwość polecenia innym przedsiębiorstwom. W lipcu 2016 r. zmieniły się przepisy dotyczące dokumentacji w rozliczeniach z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Powód wysłał już wcześniej do E. O., zajmującej się tymi kwestiami w Fabryce (...) S.A. w T., nieprawidłowe faktury dotyczące obniżenia wpłat na Fundusz. Obowiązek przesłania właściwych deklaracji i dokonania wpłat do PFRON spoczywa na każdym podmiocie do 20 dnia danego miesiąca. Po zauważeniu tej nieprawidłowości A. W. poleciła mu skontaktowanie się z czterema kluczowymi podmiotami, do których wysłano niewłaściwe dokumenty i poinformowania, iż pozwana Spółka sporządzi dokumenty korygujące, tak aby te firmy miały taką wiedzę jeszcze przed rozliczeniem z PFRON. Polecenie takie miało miejsce około dnia 10 lipca 2016 r. W międzyczasie powód otrzymał jeszcze polecenie Prezesa Zarządu M. R. dotyczące skserowania większej ilości umów z kontrahentami, ale kiedy ten dowiedział się, że powód ma wykonać obowiązki związane z informowaniem kontrahentów, polecenie to ostatecznie otrzymała i wykonała inna pracownica M. W.. Nie miał więc wówczas do wykonania żadnych innych ważkich zadań, a czas pracy umożliwiał mu bez jakichkolwiek problemów choćby telefoniczny kontakt z czterema firmami. Po krótkim okresie czasu S. R. poprosił A.

W. o udzielenie mu trzydniowego urlopu wypoczynkowego. Przełożona spytała go wówczas, czy wykonał obowiązki związane z poinformowaniem klientów o zmianach w dokumentacji rozliczeniowej z PFRON, a on stwierdził, że polecenie to już wykonał. Otrzymał więc zgodę na udanie się na urlop. Właściwe dokumenty powód wystawił jednakże dopiero w dniu 18 lipca 2016 r. i wysyłał je do kontrahentów. (...) S.A. w T., dokumenty te dotarły dopiero dnia 21 lipca 2016 r., a więc już po dacie dokonania wpłat i złożenia właściwych deklaracji do PFRON. Powód wbrew poleceniu przełożonej, w jakikolwiek sposób nie poinformował wcześniej E. O. o fakcie dokonania zmian w przesłanych dokumentach, co mogło umożliwić temu podmiotowi prawidłową wpłatę i złożenie deklaracji w terminie. Różnica wynikająca z poszczególnych elementów była bardzo niewielka, wynosiła 7 groszy, jednakże Fundusz jest instytucją, która przy jakichkolwiek nieścisłościach wszczyna postępowania wyjaśniające (nawet w długim okresie po ich stwierdzeniu), które są nieprzyjemne dla konkretnego podmiotu i mogą skutkować nałożeniem wysokich kar oraz odpowiedzialnością karno-skarbową.

W dniu 22 lipca 2016 r. E. O. zadzwoniła do A. W., opisując całą zaistniałą sytuację, niekompetencję powoda i jego niesumienność i niefrasobliwość, także w czasie wcześniejszych kontaktów, prosząc aby zmieniono osobę do kontaktu. M. tego E. O. wysłała do wiadomości swych przełożonych w Fabryce (...) S.A. w T.. A. W. wzburzyła się i poprosiła, aby te informacje przesłała jej mailowo, co nastąpiło o godzinie 14.05. Następnie o całej sytuacji poinformowała pozostałych członków Zarządu – M. K. i M. R. i odpowiedziała mailowo E. O., iż przeprasza za całą sytuację, sprawa zostanie wyjaśniona, a wobec pracownika zostaną wyciągnięte konsekwencje. Po zapoznaniu się z sytuacją, w dniu 27 lipca 2016 r. członkowie Zarządu poprosili powoda na rozmowę, w trakcie której przedstawili mu całą sytuację i pokazali maila ze skargą. Powód przedstawiając swe stanowisko próbował kluczyć i umniejszać swą odpowiedzialność za błędy. Przyznał jednakże podczas rozmowy, że otrzymał polecenie od A. W., którego nie wykonał, nie potrafiąc jednak przedstawić żadnego usprawiedliwienia. Następnie wszyscy udali się do gabinetu Prezesa Zarządu głównego udziałowca pozwanej Spółki – (...) w B., A. A., gdzie rozmowa na temat zachowania powoda została jeszcze powtórzona, a powód, mimo ponownego umożliwienia wypowiedzi, nie miał już nic do dodania. Z uwagi na brak jakiegokolwiek usprawiedliwienia dla niewykonania polecenia przełożonej, Zarząd pracodawcy postanowił ukarać S. R.. Wówczas to powodowi wręczono pismo informujące o nałożeniu kary nagany. Uzasadnieniem kary była pisemna i telefoniczna skarga E. O. z dnia 22 lipca 2016 r. na naganne i aroganckie zachowanie wobec przedstawiciela kontrahenta obsługiwanego od wielu lat przez pracodawcę, co zmieniło opinię jej i Zarządu kontrahenta na temat rzetelności i profesjonalizmu pozwanej Spółki. Po otrzymaniu nagany, od następnego dnia powód nie stawiał się w pracy, przedstawiając zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy. Także jeszcze wówczas, na jaw wychodziły jego kolejne błędy i zaniedbania w wykonywaniu powierzonych obowiązków pracowniczych. Przy wymierzaniu kary Zarząd pozwanej brał pod uwagę wcześniejsze ukaranie go upomnieniem, a także powtarzające się na niego skargi od innych kontrahentów Spółki.

Pismem dnia 2 sierpnia 2016 r. powód odwołał się od nałożonej kary, jednakże pracodawca sprzeciw odrzucił pismem z dnia 9 sierpnia 2016 r.

(dowód: kara upomnienia z dnia 23 czerwca 2016 r. – k. 17 części B akt osobowych powoda; mail E. O. z dnia 22 lipca 2016 r. – k. 18 części B akt osobowych powoda; kara nagany z dnia 27 lipca 2016 r. – k. 18 części B akt osobowych powoda; sprzeciw z dnia 2 sierpnia 2016 r. – k. 19 części B akt osobowych powoda; odrzucenie sprzeciwu z dnia 9 sierpnia 2016 r. – k. 20-21 części B akt osobowych powoda; mail E. O. i A. W. – k. 20-21; zeznania świadka E. O. – k. 55-56; przesłuchanie członków Zarządu pozwanej Spółki (...), M. K. i M. R. – k. 57-59)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie zeznań świadka E. O. i przesłuchania członków Zarządu pozwanej Spółki (...), M. K. i M. R., które były spójne, jasne, konsekwentne, rzeczowe i korelowały ze sobą i z całokształtem zebranego w sprawie materiału dowodowego. Podkreślenia wymaga przy tym, iż osobą niezwiązaną ze stronami jest właśnie E. O., która nie miała jakichkolwiek podstaw, aby zeznawać na korzyść którejkolwiek ze stron. W celu zobiektywizowania zarzutów stawianych powodowi przez pracodawcę dowód z jej zeznań Sąd dopuścił

z urzędu. Świadek jednoznacznie i wprost potwierdziła argumenty i okoliczności przywoływane w toku postępowania i w samej naganie udzielonej S. R., podważając całkowicie jego stanowisko i wiarygodność. Podkreśliła, iż miała bardzo dużo uwag do pracy powoda, który notorycznie popełniał błędy w wystawianych przezeń dokumentach. W okresie wcześniejszym, przed poniesieniem konsekwencji bronila go matka E. R., która do pewnego momentu była członkiem Zarządu Spółki. Kolejne, bardzo istotne dla Fabryki (...) S.A. w T. błędy S. R. w sporządzanej dokumentacji do PFRON, które mogły dla tej Spółki wiązać się z dużymi konsekwencjami finansowymi, wyczerpały cierpliwość E. O., postanowiła więc zareagować i zgłosić zachowanie powoda jego przełożonej A. W., nie widząc możliwości dalszej współpracy z tym pracownikiem. Poza sporem pozostawał przy tym fakt, iż w czerwcu 2016 r. powód został już raz ukarany karą porządkową upomnienia za wcześniejsze nieprawidłowości przy wykonywaniu obowiązków, od której to kary nie złożył nawet sprzeciwu.

Stosownie do art. 302 § 1 k.p.c., gdy z przyczyn natury faktycznej lub prawnej przesłuchać można co do okoliczności spornych jedną tylko stronę, sąd oceni, czy mimo to należy przesłuchać tę stronę, czy też dowód ten pominąć w zupełności; Sąd postąpi tak samo, gdy druga strona lub niektórzy ze współuczestników nie stawili się na przesłuchanie stron lub odmówili zeznań. W niniejszej sprawie, pomimo prawidłowego wezwania pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania na rozprawę w dniu 8 listopada 2016 r., powód nie stawił się na nią, bez próby choćby jakiegokolwiek usprawiedliwienia. Z tej przyczyny Sąd dopuścił w toku tej rozprawy dowód z przesłuchania stron, z ograniczeniem do przesłuchania członków Zarządu pozwanej, skoro powód sam pozbawił się możliwości złożenia zeznań. Za takie nie można przy tym uznać wyjaśnień informacyjnych złożonych w toku rozprawy w dniu 29 września 2016 r., przy czym powód i tak okazał się całkowicie niewiarygodny, próbując jedynie nieudolnie uwolnić się od odpowiedzialności porządkowej za swe rażące zaniedbania przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Jego twierdzenia były przy tym całkowicie sprzeczne nie tylko z zeznaniami członków Zarządu pozwanej, ale i zeznaniami bezstronnego świadka i dokumentacją złożoną w sprawie.

Zgodnie z art. 108 § 1 k.p., 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 i karę nagany. W myśl art. 109 k.p., kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (§ 1). Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (§ 2). Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (§ 3). Stosownie natomiast do art. 110 k.p., O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia; odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.).

Przepisy te określają tryb nakładania kary porządkowej. Przede wszystkim ustawodawca nakazuje, by przy stosowaniu kary brać pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 110 k.p.). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 1 lipca 1999 r. (I PKN 86/99, OSNAPiUS 2000/18/683) wymierzenie kary upomnienia jest uzasadnione nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy, stąd nie może budzić wątpliwości, iż w razie kolejnych uchybień pracownika ukaranego już taką karą, właściwą reakcją pracodawcy może okazać się zastosowanie kary nagany. Przy stosowaniu kary, zgodnie z dyspozycją przepisu art. 111 k.p., bierze się pod uwagę, poza stopniem winy, rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i dotychczasowy stosunek pracownika do pracy. Użyty w komentowanym przepisie zwrot „w szczególności” wskazuje na to, że wymienione swoiste dyrektywy stosowania kary mają charakter przykładowy, choć w praktyce zalicza się je oczywiście do podstawowych. Dyrektywa odnosząca się do dotychczasowej postawy w pracy nawiązuje do oceny pracownika z punktu widzenia wypełniania przez niego obowiązków w okresie poprzedzającym ukaranie. W tym zakresie należy zauważyć i podkreślić, iż powód nie tylko na miesiąc wcześniej otrzymał karę upomnienia,

ale ilość popełnianych przezeń błędów była bardzo duża. Ponadto w jakikolwiek sposób nie przejawiał on nawet chęci poprawienia się, ciągle powtarzając swe uchybienia, co wiązało się z wieloma składanymi na niego skargami ze strony kontrahentów pozwanej Spółki. Było to dla pracodawcy o tyle niekorzystne, iż klienci wskazywali, że w razie dalszych uwagi i błędów, będą zmuszeni do rezygnacji z usług pozwanej, a skargi i problemy dotyczyły także kluczowych z punktu widzenia interesów firmy kontrahentów. W ocenie Sądu zastosowanie w tej sytuacji wobec powoda kary nagany uznać trzeba za w pełni adekwatne, a w interesie Spółki mogłoby leżeć nawet rozwiązanie z powodów umowy o pracę i to bez wypowiedzenia (por. wyrok SN z dnia 18 lutego 2015 r., I PK 171/14, Lex nr 1663395). W sposób całkowicie lekceważący zarówno przełożonych, jak i obowiązki nie wykonał on bowiem jasnego i bardzo prostego przecież polecenia A. W., co skutkowało w konsekwencji skargą E. O.. Takie zachowanie należy uznać za niedopuszczalne, a co istotne, nie było ono jednorazowym uchybieniem powoda, ale niejako normą w sposobie wykonywania przezeń obowiązków pracowniczych. Prawo pracy, obok zapewnienia ochrony pracownikowi, pełni także funkcję organizatorską, zapewniając skuteczność funkcjonowania pracodawcy. Służy temu m.in. ujęty w ramach stosunku pracy obowiązek wykonywania przez pracownika pracy w warunkach podporządkowania kierownictwa pracodawcy (art. 22 k.p.). Nie jest rolą pracownika decydowanie o prawidłowości wydawanych co do pracy poleceń, lecz ich prawidłowe i sumienne wykonywanie (por. wyrok SN z dnia 10 grudnia 2012 r., I PK 147/12, lex nr 1308039). W niniejszej sprawie S. R. nie tylko nie wykonał polecenia A. W., ale jeszcze okłamał ją i w celu uzyskania zgody na urlop, potwierdził jego wykonanie. Takie zachowanie uznać trzeba za skrajnie niewłaściwe, nacechowane dużą dozą winy umyślnej. Istotne, iż bezprawność zachowania pracownika (obiektywną naganność), jako przesłankę odpowiedzialności porządkowej, należy oceniać nie tylko poprzez obowiązujące przepisy, ale także, a nawet zwłaszcza poprzez prawnie skuteczne polecenia przełożonych. Wina rozumiana jest natomiast jako niewłaściwy stosunek psychiczny pracownika do jego obowiązków. Ten subiektywny komponent odpowiedzialności porządkowej może występować w postaci zarówno winy umyślnej, jak i nieumyślnej. O pierwszej postaci winy można mówić zarówno wtedy, gdy pracownik ma bezpośredni zamiar naruszenia obowiązku, jak i wtedy, gdy, przewidując możliwość naruszenia obowiązku, na to się godzi (zamiar ewentualny). Natomiast nieumyślność polega na niedołożeniu przez pracownika wymaganej sumienności i staranności. Rodzaj winy może być przesądzający, zarówno gdy chodzi o uruchomienie odpowiedzialności porządkowej w ogóle, w kontekście jej fakultatywności, jak i gdy chodzi o typ stosowanej kary. W niniejszej sprawie nie budzi wątpliwości bardzo duże natężenia winy umyślnej powoda w jego zachowaniu.

Wbrew stanowisku powoda, w sprawie nie doszło także do naruszenia przez pracodawcę warunków formalnych stosowania kar porządkowych. Jak trafnie zauważył W Perdeus (Kodeks pracy. Komentarz pod red. K. Barana, WKP 2012, kom. do art. 109), ciężąca na pracodawcy powinność dochowania ustawowo określonych terminów stanowi pierwszy element procedury nakładania kar porządkowych. Drugi, wyrażony *explicite* w przepisie art. 109 § 2 k.p., sprowadza się do obowiązku pracodawcy wysłuchania pracownika przed nałożeniem kary. Oba te elementy zostały w sprawie zachowane przez Zarząd pozwanej Spółki, a powód miał możliwość swobodnej wypowiedzi i ustosunkowania się do stawianych mu zarzutów, z czego częściowo skorzystał, przyznając że nie wykonał polecenia przełożonej i nie mając argumentów na swą obronę. Dopiero po wyjaśnieniach powoda podjęto decyzję o zastosowaniu kary nagany, doręczając mu w dniu 27 lipca 2016 r. informację o ukaraniu.

Z powyższych przyczyn Sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł pozwany pracodawca składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120,00 zł. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), przy czym pozew został złożony w sprawie w dniu 22 sierpnia 2016 r.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, natomiast powództwo zostało oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski