

Sygn. akt VII P 366/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Piotr Pawlak
Protokolant:	St. sekr. sąd. Ewa Zimniak – Strusińska

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2017 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) sp. z o.o. w B.

o uchylenie kary

1. uchyla kare nagany nałożoną na powoda w dniu 25 maja 2017 r.;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniony był powód.

SSR Piotr Pawlak

Sygn. akt VII P 366/17

UZASADNIENIE

Powód J. K. w pozwie z dnia 04 lipca 2017 roku wniósł o uchylenie zastosowanej wobec niego przez pozwanego pracodawcę (...) Sp. z o.o. w B., kary porządkowej w postaci nagany orzeczonej w piśmie z dnia 25 maja 2017 roku, zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazano, iż w piśmie z dnia 25 maja 2017 roku wymierzono powodowi karę nagany z uwagi na nie wykonanie podstawowych zadań powierzonych i opisanych w Karcie Opisu Pracy na stanowisku oraz utrzymywania czystości otoczenia i terenów zielonych (koszenie trawników) wyznaczonych Zarządzeniem nr (...) przez Prezesa zarządu pozwanej. Kara została nałożona bez uprzedniego wysłuchania powoda, zaś związek zawodowy wyraził negatywną opinię co do ukarania powoda. Pomimo tego nałożona kara, ponownie bez wysłuchania została utrzymana. W dalszej części powód odniósł się do merytorycznych powodów wskazanych w nałożonej karze nagany, wskazując, iż w dniu 25 maja 2017 roku jego brygada pracowała w osłabionym składzie, co miało miejsce już od 01 lutego br. Skutkowało to koniecznością wykonania w pierwszej kolejności prac koniecznych (czyszczenie pompy 2.3 w piaskowniku, spisanie liczników ścieków, demontaż uszkodzonego silnika wentylacji w ob. THP), a w dalszej

kolejności po przerwie pozostałych (mycie posadzki myjką ciśnieniową w ob. THP, przegląd tygodniowy wirówek, koszenie trawy, pozostałe czynności eksploatacyjne). W czasie przerwy śniadaniowej przełożony powoda J. S. zastał powoda i jego brygadę nie wykonujących swoich obowiązków, ale jak podkreślił powód, przerwa śniadaniowa była ustalona z pracodawcom. W ocenie powoda nałożenie kary nagany było w okolicznościach opisanych powyżej nieuzasadnione, a ponadto było efektem negatywnego nastawienia bezpośrednich przełożonych powoda do jego osoby oraz niepodpisania przez powoda zaproponowanego mu miesiąc wcześniej porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy. Powód podkreślił, iż wbrew dyspozycji art. 109 par. 2 Kodeksu pracy, przełożony powoda nie dał mu możliwości wysłuchania przed ukaraniem karą porządkową, co skutkowało naruszeniem ww przepisu.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swoje stanowiska pozwana opisała dotychczasowy przebieg zatrudnienia powoda u pozwanej, zaś z uwagi na wcześniejsze zastrzeżenia co do wykonywania obowiązków przez powoda, jego przełożony J. S. w dniu 25 maja 2017 roku udał się na teren zakładu pracy, aby skontrolować pracę podległych mu pracowników. Przeprowadzona kontrola wykazała, że powód i jego brygada nie realizuje powierzonych mu zadań, a wręcz przeciwnie wraz z podległymi mu pracownikami siedzi w pomieszczeniach obsługi obiektu nr 17. Pomieszczenie to, a zwłaszcza panujące tam warunki (hałas, nieprzyjemny zapach), nie sprzyjają odpoczynkowi, zwłaszcza że do dyspozycji są pomieszczenia socjalne specjalnie przeznaczone do spożywania posiłków. Brygada nie wykonywała wówczas żadnych prac, a sam powód sprawiał wrażenie jak by przysnął. Kierownik S. poprosił powoda na zewnątrz, gdzie przeprowadził z nim rozmowę, iż taka postawa jest niedopuszczalna, że demoralizuje załogę, powoduje niewykonanie zadań powierzonych brygadzie. Pozwana zwróciła uwagę, iż obiekt nr 17 został specjalnie wybrany przez powoda, gdyż jest jednym z najdalej wysuniętych obiektów na terenie pozwanej, umożliwiając przeprowadzenie nieregulaminowych odpoczynków bez wiedzy przełożonych. W opinii pozwanej, nieprawdziwe są również twierdzenia powoda, iż u pozwanego o godz. 9.00 ustalona jest przerwa śniadaniowa, gdyż zgodnie z obowiązującymi przepisami (art. 134 Kp oraz par. 30 pkt 1 i 2 Regulaminu Pracy) termin przerwy ustala bezpośredni przełożony. Jednocześnie wskazano, iż bezpośredni przełożony powoda nie narzuca pracownikom godzin, o której mają robić przerwę śniadaniową, ale nielogicznym i pozbawionym sensu byłoby ustalanie przerwy śniadaniowej tak wcześnie, zaledwie dwie godziny po rozpoczęciu pracy. Godziny przerwy są dowolne, w zależności od potrzeb pracowników danego dnia i konieczności realizacji prac w danym dniu. W wyniku naruszenia przez powoda ustalonej organizacji i porządku pracy, J. S. wystąpił do pracodawcy o nałożenie na powoda kary nagany, gdyż dyscyplinowanie ustne, stosowanego dotychczas, przynosiło jedynie efekt krótkoterminowy. Wniosek ten został również poparty przez Dyrektora ds. (...) pozwanej – O. S.. Powód został przesłuchany przez dyr. S. w obecności kierownika S. w dniu 25 maja 2017 roku około godz. 15.00, po czym kierownik S. opuścił gabinet dyrektora S., aby wręczyć mu dokument o nałożeniu kary nagany. Pozwana podniosła również, iż wbrew twierdzeniom powoda, żaden przepis Kodeksu pracy nie zobowiązuje pracodawcy do ponownego wysłuchania pracownika po wniesieniu przez niego sprzeciwu, a art. 109 par. 2 Kp zawiera jedynie dyspozycje do wysłuchania pracownika przed nałożeniem kary porządkowej. Odnosząc się do zarzutu powoda zmniejszonej obsady osobowej jego brygady, pozwana wskazała, iż wymierzona kara przyniosła spodziewany efekt, gdyż powód potrafił po jej nałożeniu wykonać założone prace, czasami nawet czasochłonne. Pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powoda zawartych w pozwie w zakresie prac wykonanych do godziny 9.00 tj. do momentu przerwy śniadaniowej, a przede wszystkim demontażu uszkodzonego silnika wentylacji w ob. THP, gdyż zgodnie z nagraniem kamer monitoringu prace te rozpoczęto wykonywać dopiero od godziny 10.39. Odnosząc się do przypuszczeń powoda, iż nałożona kara jest konsekwencją niepodpisania przez powoda nowych warunków pracy i płacy, pozwana podkreśliła, iż porozumienie zmieniające zaoferowane powodowi było wynikiem przeświadczenia o braku odpowiednich predyspozycji powoda do zajmowania stanowiska mistrza, gdyż nie spełniał on należycie powierzonych mu obowiązków.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. K. został zatrudniony w przedsiębiorstwie Spółka (...) w 2001 roku. W związku ze zbyciem ww na rzecz pozwanej – (...) Sp. z o.o. w B. w dniu 28 kwietnia 2015 oraz na mocy art. 23¹ Kodeksu Pracy – powód stał się stroną stosunku pracy z pozwaną.

Okoliczność bezsporna, a ponadto akta osobowe powoda.

Powód pracuje na stanowisku mistrza zmianowego brygady eksploatacyjnej.

Okoliczność bezsporna, a ponadto akta osobowe powoda.

W dniu 25 maja 2017 roku powód wraz z pracownikami jego brygady, rozpoczęli dzień pracy o godzinie 07:00, początkowo przygotowywali wirówki do mycia, rozmontowywali silnik wentylacji w budynku (...) (hydrolizy termicznej), spisano liczniki ścieków.

Dowód: zeznania świadka P. B. k. 79-80, zeznania świadka G. M. k. 81-82, zeznania świadka J. S. k. 75-76.

Około godziny 09:00 powód, zgodnie z ustaloną praktyką, zarządził przerwę śniadaniową mając na względzie już wykonane przez brygadę zadania, jak również biorąc pod uwagę kolejne zaplanowane zadania do wykonania w tym dniu. Przerwę całą brygada odbierała w budynku nr (...) w pomieszczeniach technicznych. Do kompetencji powoda jako szefa brygady należało ustalenie momentu odbierania przerwy w ciągu dnia.

Dowód: zeznania świadka P. B. k. 79-80, zeznania świadka G. M. k. 81-82, częściowe zeznania świadka J. S. k. 75.

W trakcie przerwy śniadaniowej, do budynku nr (...) przyszedł bezpośredni przełożony powoda kierownik J. S., poprosił powoda na zewnątrz i oznajmił, iż w związku z tym, że praca nie jest rozdzielona, a powód nie wypełnia swoich obowiązków, będzie wnioskował do prezesa pozwanej o nałożenie kary naganny. Następnie kierownik S. sporządził notatkę służbową wraz z wnioskiem o ukaranie powoda, którą przekazał Dyrektorowi O. S. przed godziną 12:00. Dyrektor S. zaakceptował wniosek i przekazał go dalej do Prezesa zarządu.

Dowód: częściowe zeznania świadka J. S. k. 76- 77, zeznania świadka O. S. k. 77.

Około godziny 15.00 powód przyszedł do gabinetu Dyrektora S., gdzie był również kierownik S.. Po kilku minutach rozmowy kierownik S. wyszedł z gabinetu. Dyrektor S. rozmawiał z powodem, a następnie wręczył mu pismo – oświadczenie o ukaraniu powoda karą nagany podpisane przez Prezesa pozwanej.

Dowód: częściowe zeznania świadka J. S. k. 76- 77, zeznania świadka O. S. k. 77, zeznania świadka P. B. k. 80, pismo z dnia 25.05.2017 roku – wymierzenie kary porządkowej powodowi – k. 4.

Zgodnie z oświadczeniem z dnia 25 maja 2017 roku powód na podstawie art. 108 Kodeksu pracy został ukarany karą nagany z powodu naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegającego na niewykonywaniu podstawowych zadań powierzonych i opisanych w Karcie Opisu Pracy na stanowisku. Naruszenie obowiązku polegało na niedopilnowaniu w dniu 25 maja 2017 roku wykonywania prac brygady I w zakresie realizacji bieżących przeglądów oraz utrzymania czystości otoczenia i terenów zielonych (koszenia trawników) wyznaczonych Zarządzeniem nr (...) przez Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. w dniu 09 lipca 2015 roku.

Bezsporne, a ponadto dowód: wymierzenie kary porządkowej z dnia 25.05.2017 roku k. 4.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu roszczenie powoda jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania. Należy podkreślić, że żadna ze stron nie zakwestionowała wiarygodności środków dowodowych w postaci dokumentów.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków P. B. (k. 79-80), G. M. – członków brygady powoda w zakresie czynności podejmowanych przez nich w dniu 25 maja 2017 roku, rozmów prowadzonych przez kierownika S. z powodem, ponieważ są one spójne, jasne, konkretne i wzajemnie zbieżne, a nadto korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd nadał również przymiot wiarygodności zeznaniom świadka S. w zakresie który był związany z przedmiotową sprawą, w tym rozmów przeprowadzanych przez niego z powodem w dniu 25 maja 2017 roku, możliwości wyznaczania przerw śniadaniowych przez brygadzystów w zależności od bieżących potrzeb i możliwości, oceny świadka niemożliwości skoszenia trawy w ciągu jednego dnia dla obszaru przeznaczanego dla brygady powoda, gdyż są one jasne, logiczne, konkretne i konsekwentne. W ocenie Sądu zeznania świadka S. odnoszące się do postępowania powoda poza okresem dotyczącym kary nagany z dnia 25 maja 2017 roku, pozostają bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania świadka O. S., gdyż zasadniczo są one logiczne i szczegółowe. Sąd zwraca szczególną uwagę na tę część zeznań w których świadek S. opisywał przebieg spotkania z powodem w dniu 25 maja 2017 roku w swoim gabinecie oraz wręczenie powodowi przedmiotowej kary nagany. Pierwotnie świadek zeznał, iż powód złożył swój podpis pod przedmiotowym oświadczeniem, gdy nie było tak jeszcze podpisu Prezesa pozwanej, a następnie sprostował swoje zeznania, w ten sposób, iż wręczając powodowi dokument o ukaraniu karą porządkową był on już podpisany przez Prezesa pozwanej. W dalszej części świadek zeznał, iż nie pamięta, czy w momencie wysłuchania powoda miał już podpisaną przez Prezesa karę porządkową. Zdaniem Sądu taką zmienność zeznań świadka należy oceniać z dużą ostrożnością. Jednakże, to sam świadek zmienił swoje zeznania i wskazał, że wręczając powodowi oświadczenie o ukaraniu było ona już podpisana przez Prezesa pozwanej. Należy zwrócić uwagę, iż żadna ze stron nie kwestionowała okoliczności, iż dokument o ukaraniu był już podpisany przez Prezesa pozwanej w momencie jego wręczenia powodowi (nota bene nieobecnego podczas rozmowy powoda z dyrektorem S.). Ponadto brak jest jakichkolwiek dowodów na to, iż został on podpisany przez Prezesa po rozmowie świadka S. z powodem. Gdyby tak było, do czego zdaniem Sądu brak podstaw, to uznając podstawy do nałożenia na powoda kary nagany, musiałoby dojść do kolejnego spotkania, do momentu którego Prezes pozwanej po konsultacji z dyrektorem S. podjąłby ostateczną decyzję i złożył podpis pod stosownym oświadczeniem. Zdaniem Sądu tak się jednak nie stało, a dokument zawierający oświadczenie o wymierzeniu kary porządkowej dla powoda był już podpisany przez Prezesa pozwanej przed rozmową dyrektora S. z powodem w dniu 25 maja 2017 roku o godzinie 15. Świadczą o tym również zeznania świadka S., który zeznał, iż po zapoznaniu się z wnioskiem sporządzonym przez kierownika S. (złożonym na pewno przed południem) przesłał go do Prezesa (k. 77). Obieg dokumentów pozwala również na konkluzję, iż skoro po południu wnioski o ukaranie powoda dotarł do Prezesa, a podczas rozmowy o godzinie 15, pismo o ukaraniu było już w posiadaniu dyrektora S., to musiało być już zaakceptowane i podpisane przez Prezesa. W konsekwencji, w momencie rozpoczęcia rozmowy dyrektora S. z powodem decyzja w zakresie ukarania powoda karą nagany była już podjęta, a pismo oczekiwało jedynie na podpis powoda.

Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda, gdyż wezwany na termin rozprawy pod rygorem pominięcia, nie stawił się, nie przedstawiając stosownego zaświadczenia lekarskiego zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 stycznia 2008 r. w sprawie wzoru zaświadczenia wystawianego przez lekarza sądowego oraz wzoru rejestru wystawionych zaświadczeń (Dz. U. 2008.14.86).

Sąd oceniając materiał dowodowy kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym.

Przechodząc do oceny roszczenia powoda należy stwierdzić, że znajduje ono oparcie w obowiązujących regulacjach prawnych.

Po pierwsze wskazać należy, że zgodnie z 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:

1) karę upomnienia,

2) karę nagany.

Art. 109 kodeksu pracy w § 1 wskazuje, iż 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. Zgodnie z dyspozycją § 2 art. 109 Kp **Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.**

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 (art. 110 kp).

Naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa przy stosowaniu kary porządkowej daje pracownikowi możliwość zgłoszenia sprzeciwu (art.112 § 1 kp). Podstawę wniesienia sprzeciwu może stanowić np.: a) zastosowanie kary porządkowej po upływie terminów określonych w art. 109 § 1 kp, b) brak materialnych przesłanek do zastosowania kary porządkowej, c) zastosowanie kary nieprzewidzianej w przepisach, d) nałożenie kary nadmiernie uciążliwej, mimo zaistnienia okoliczności łagodzących, e) uchybienie w zakresie treści pisma zawiadamiającego pracownika o ukaraniu, f) **naruszenie trybu stosowania kar porządkowych (np. zastosowanie kary, mimo braku uprzedniego wysłuchania pracownika lub nierozważenie przy podejmowaniu decyzji o ukaraniu okoliczności wskazanych w art. 111 kp).**

Natomiast odrzucenie przez pracodawcę sprzeciwu w terminie 14 dni od dnia jego złożenia, daje pracownikowi możliwość wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art.112 § 1 kp), podstawę żądania uchylenia przez Sąd Pracy kary porządkowej może stanowić zatem zarówno naruszenie prawa przy stosowaniu kar porządkowych, jak i uchybienie przepisom o trybie rozpatrywania sprzeciwów od tych kar. Wystąpienie pracownika do sądu z powództwem o uchylenie bezprawnie nałożonej kary porządkowej może nastąpić tylko po wyczerpaniu postępowania wewnątrzzakładowego, to jest po wniesieniu w terminie sprzeciwu do pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.04.1999 r., I PKN 644/98, OSNP 2000/11/419).

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca nie zachował obowiązujących procedur w zakresie udzielenia kary porządkowej, a zwłaszcza dyspozycji § 2 art. 109 Kp zgodnie z którym **kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.** Ustalony w sprawie stan faktyczny, w ocenie Sądu pozwala na konkluzję, iż już w momencie przyścia powoda do gabinetu dyrektora S. około godziny 15 w dniu 15 maja 2017 roku, dysponował on już oświadczeniem podpisanym przez Prezesa pozwanej o wymierzeniu kary nagany. Decyzji o zastosowaniu wobec powoda kary nagany została podjęta wcześniej, zapewne po przesłaniu w południe tegoż dnia od dyrektora S. dokumentów dotyczących sprawy, a jednocześnie przed godziną 15.00, kiedy stosowny dokument ten był już podpisany i oczekiwał na przeprowadzenie rozmowy z powodem. W konsekwencji, w ocenie Sądu pozwany pracodawca postąpił wbrew treści § 2 art. 109 Kp zgodnie z którym **kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.** Rozmowa jaką odbył powód z dyrektorem S. nie miała znaczenia, gdyż oświadczenie o ukaraniu karą nagany było już podpisane przez Prezesa pozwanego. Ustawodawca przewidział w art. 108 – 112 Kp konieczność przeprowadzenia procedury wewnątrzzakładowej przed podjęciem decyzji o ukaraniu pracownika, a jednym z istotnych jej etapów, jest wysłuchanie pracownika, co może skutkować nałożeniem bądź nie kary nagany. Jednakże w przedmiotowej sprawie pracodawca chciał ukarać powoda niekoniecznie z powodów jakie zostały wskazane w piśmie, ale również innych o jakich mówił świadek J. S.. Takie jednak postępowania niezgodne z ww przepisami Kodeksu pracy, nie zasługuje na akceptację i prowadzi do konkluzji, iż doszło do naruszenia praw pracowników.

W tym kontekście Sąd zaznacza, że w postępowaniu cywilnym (także w sprawach, w których powództwo wnosi pracownik) obowiązuje zasada kontrydiktoryjności (sporności), która oznacza, iż ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To strony obowiązane są zgłaszać w tym sporze twierdzenia, wnioski i dowody na poparcie swoich stanowisk (art. 3 kpc). Na nich więc spoczywa ciężar udowodnienia wskazywanych przez siebie faktów (okoliczności). Ta strona, która twierdzi, że określony fakt miał miejsce obowiązana jest zgłosić dowód lub dowody wykazujące jego istnienie (art. 6 kc w zw. z art. 232 kpc). O wymierzeniu kary porządkowej decyduje sam pracodawca. W konsekwencji jego ocenie podlegają okoliczności, na których zamierza oprzeć swoją decyzję. Gdy pracownik zakwestionuje istnienie przyczyn uzasadniających podjętą przez pracodawcę decyzję, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia podstawy ukarania pracownika (analogicznie jest w przypadku spraw sądowych dotyczących rozwiązania umowy o pracę – zob. np wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97; OSNAPiUS 1999/2 poz. 48).

Podsumowując, nałożenie na powoda kary nagany nastąpiło przed przeprowadzeniem z nim wysłuchaniu, do czego pracodawca był zobowiązany (art. 109 §2 Kp). Wobec naruszenia przepisów proceduralnych, w ocenie Sądu nie ma konieczności odnoszenia się merytorycznego do stawianych powodowi zarzutów o jakich mowa w piśmie z dnia 25 maja 2017 roku.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o treść art.108 kp stosowanego a contrario i art. 109 § 2 kp a contrario, Sąd Pracy uchylił karę porządkową zastosowaną wobec powoda w dniu 25 maja 2017 r.

O kosztach procesu orzeczono w pkt 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą wygrał powód. Zgodnie z treścią art. 98 §1 kpc strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł powód składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika, które Sąd zasądził zgodnie z § 9. ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804).

Z kolei o kosztach sądowych tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa orzeczono podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Wedle art. 113 ust. 1 powołanej 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 obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Na koszty sądowe, od których powódka jako pracownik była zwolniona z mocy prawa (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) złożyła się opłata sądowa obliczona na podstawie art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w wysokości minimalne tj. 30,00 zł. Mając powyższe na uwadze Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa koszty sądowe (opłatę od pozwu), od uiszczenia, której zwolniony był powód.

SSR Piotr Pawlak