

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2022 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Katarzyna Błażejowska
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2022 r. w Bydgoszczy na rozprawie

spraw z powództw B. M. i R. O.

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

o dodatek stażowy

1. zasądza od pozwanej spółki na rzecz powódki B. M. kwotę 1.997,43 (tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiąt siedem 43/100) złotych tytułem dodatku stażowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- a) 273,03 (dwieście siedemdziesiąt trzy 03/100) złote od dnia 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- b) 287,40 (dwieście osiemdziesiąt siedem 40/100) złotych od dnia 11 maja 2019 r. do dnia zapłaty,
- c) 287,40 (dwieście osiemdziesiąt siedem 40/100) złotych od dnia 11 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty,
- d) 287,40 (dwieście osiemdziesiąt siedem 40/100) złotych od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty,
- e) 287,40 (dwieście osiemdziesiąt siedem 40/100) złotych od dnia 11 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- f) 287,40 (dwieście osiemdziesiąt siedem 40/100) złotych od dnia 11 września 2019 r. do dnia zapłaty,
- g) 287,40 (dwieście osiemdziesiąt siedem 40/100) złotych od dnia 11 października 2019 r. do dnia zapłaty;

2. zasądza od pozwanej spółki na rzecz powódki R. O. kwotę 1.106,49 (tysiąc sto sześć 49/100) złotych tytułem dodatku stażowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- a) 158,07 (sto pięćdziesiąt osiem 07/100) złotych od dnia 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- b) 158,07 (sto pięćdziesiąt osiem 07/100) złotych od dnia 11 maja 2019 r. do dnia zapłaty,
- c) 158,07 (sto pięćdziesiąt osiem 07/100) złotych od dnia 11 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty,
- d) 158,07 (sto pięćdziesiąt osiem 07/100) złotych od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty,
- e) 158,07 (sto pięćdziesiąt osiem 07/100) złotych od dnia 11 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty,

- f) 158,07 (sto pięćdziesiąt osiem 07/100) złotych od dnia 11 września 2019 r. do dnia zapłaty,
- g) 158,07 (sto pięćdziesiąt osiem 07/100) złotych od dnia 11 października 2019 r. do dnia zapłaty;
3. w pozostałym zakresie oddała powództwa;
4. nakazuje pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w B. kwotę 300,00 (trzysta) złotych tytułem opłat od pozwów, od uiszczenia których zwolnione były powódki;
5. kosztami sądowymi w pozostałym zakresie obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 109/22

## UZASADNIENIE

Powódka B. M. domagała się zasądzenia od pozwanego pracodawcy (...) sp. z o.o. w W. zapłaty zaległego dodatku stażowego za okres od sierpnia 2018 r. do września 2019 r. w łącznej kwocie 3.871,14 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:

- 265,62 zł od dnia 11 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty,
- 265,62 zł od dnia 11 września 2018 r. do dnia zapłaty,
- 265,62 zł od dnia 11 października 2018 r. do dnia zapłaty,
- 265,62 zł od dnia 11 listopada 2018 r. do dnia zapłaty,
- 265,62 zł od dnia 11 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty,
- 265,62 zł od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty,
- 265,62 zł od dnia 11 lutego 2019 r. do dnia zapłaty,
- 287,40 zł od dnia 11 marca 2019 r. do dnia zapłaty,
- 287,40 zł od dnia 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- 287,40 zł od dnia 11 maja 2019 r. do dnia zapłaty,
- 287,40 zł od dnia 11 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty,
- 287,40 zł od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty,
- 287,40 zł od dnia 11 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- 287,40 zł od dnia 11 września 2019 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powódka podała, że pracę u pozwanego rozpoczęła w dniu 1 marca 1999 r. na stanowisku montera podzespołów, stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron z dniem 27 lipca 2018 r. z uwagi na przejście na emeryturę. Powódka korzystając z dalszej możliwości pracy po dniu 30 lipca 2018 r. kontynuowała pracę na tym samym stanowisku i na tych samych warunkach pracy i płacy, jednakże od sierpnia 2018 r. pracodawca przestał wypłacać dodatek stażowy twierdząc, że na podstawie obowiązującego porozumienia nr (...) z dnia 18 lutego 2010 r. dodatek stażowy jej się nie należy i powódka powinna przepracować kolejne 5 lat, aby otrzymać dodatek. Wypłatę

dodatku wznowiono dopiero od miesiąca października 2019 r. W ocenie powódki za okres objęty pozwem pracodawca również powinien zapłacić jej ww. dodatek.

Powódka R. O. domagała się zasądzenia od pozwanego pracodawcy (...) sp. z o.o. w W. zapłaty zaległego dodatku stażowego za okres od sierpnia 2018 r. do września 2019 r. w łącznej kwocie 2.121,63#zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:

- 139,80 zł od dnia 11 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty,
- 139,80 zł od dnia 11 września 2018 r. do dnia zapłaty,
- 139,80 zł od dnia 11 października 2018 r. do dnia zapłaty,
- 139,80 zł od dnia 11 listopada 2018 r. do dnia zapłaty,
- 139,80 zł od dnia 11 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty,
- 158,07 zł od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty,
- 158,07 zł od dnia 11 lutego 2019 r. do dnia zapłaty,
- 158,07 zł od dnia 11 marca 2019 r. do dnia zapłaty,
- 158,07 zł od dnia 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- 158,07 zł od dnia 11 maja 2019 r. do dnia zapłaty,
- 158,07 zł od dnia 11 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty,
- 158,07 zł od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty,
- 158,07 zł od dnia 11 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- 158,07 zł od dnia 11 września 2019 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powódka podała, że pracę u pozwanego rozpoczęła w dniu 1 marca 2008 r. przechodząc z agencji pracy. Stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron z dniem 27 lipca 2018 r. z uwagi na przejście na emeryturę. Powódka za zgodą pracodawcy podjęła dalszą pracę na stanowisku monterki podzespołów w dniu 30 lipca 2018 r. na czas nieokreślony na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, jednakże od sierpnia 2018 r. pracodawca przestał wypłacać dodatek stażowy. Wypłatę dodatku wznowiono dopiero od miesiąca października 2019 r. po długich negocjacjach. W ocenie powódki za okres objęty pozwem pracodawca również powinien zapłacić jej ww. dodatek.

W odpowiedziach na pozwy pracodawca wniósł o ich oddalenie w całości w uzasadnieniu wskazując, że w okresie od sierpnia 2018 r. do września 2019 r. w zakładzie pracy obowiązywało porozumienie nr (...) określające zasady wypłaty dodatku stażowego. Na jego podstawie do okresu zatrudnienia wpływającego na naliczenie dodatku stażowego brano pod uwagę tylko i wyłącznie bieżący okres zatrudnienia, tj. lata pracy aktualnego ciągłego zatrudnienia. W przypadku przerwy w zatrudnieniu okres przed przerwą nie był brany pod uwagę. Takie zasady obowiązywały wszystkich pracowników i było komunikowane oraz stosowane w zakładzie pracy. Biorąc pod uwagę staż powódek oraz obowiązujące na dany dzień źródło prawa wewnętrznego w opinii pracodawcy pracownicy nie nabyli prawa do dodatku stażowego za sporny okres.

Sprawę z powództwa B. M. przyjęto do rozpoznania i zarejestrowano pod sygnaturą VII P 109/22, a sprawę z powództwa R. O. przyjęto do rozpoznania i zarejestrowano pod sygnaturą VII P 110/22. Na podstawie art. 219

Kodeksu postępowania cywilnego sprawy połączono do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia, prowadząc je dalej pod sygnaturą VII P 109/22.

**Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka B. M. w okresie od 1 marca 1999 r. do 27 lipca 2018 r. zatrudniona była w (...) sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio na stanowisku monter podzespołów w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron w związku z przejściem powódki na emeryturę. W dniu 30 lipca 2018 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, w której powódka zobowiązała się do pracy na dotychczasowym stanowisku monter podzespołów w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.601,00 zł brutto.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: świadectwo pracy z 27.07.2018 r. – k. 6, świadectwo pracy z 18.10.2021 r. – k. 7, umowa o pracę na czas nieokreślony z 30.07.2018 r. – k. 9

Powódka R. O. w okresie od 1 marca 2008 r. do 27 lipca 2018 r. zatrudniona była w (...) sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio na stanowisku monter podzespołów w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron w związku z przejściem powódki na emeryturę. W dniu 30 lipca 2018 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, w której powódka zobowiązała się do pracy na dotychczasowym stanowisku monter podzespołów w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.300,00 zł brutto.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: świadectwo pracy z 27.07.2018 r. – k. 4 akt VII P 110/22, umowa o pracę na czas nieokreślony z 30.07.2018 r. – k. 30 cz. B akt osobowych powódki R. O.

Pracownicy pozwanej spółki, po przepracowaniu określonej liczby lat w zakładzie pracy otrzymywali prawo do dodatku stażowego. Zasady wypłaty tego dodatku uregulowano w porozumieniu nr (...) z dnia 18 lutego 2010 r., zawartym pomiędzy pracodawcą a stroną związkową, zgodnie z którym prawo do wypłaty dodatku stażowego nabywają pracownicy, których staż pracy w T. (...) jest równy lub wyższy niż 5 lat i oblicza się go następująco: staż pracy w latach\*0,3%\*średnia zakładowa. W toku zatrudnienia, przed przejściem na emeryturę powódka B. M. oraz powódka R. O. uzyskały prawo do ww. dodatku z uwagi na przepracowanie odpowiedniego okresu ponad 5 lat. Po rozwiązaniu umów o pracę i ponownym zatrudnieniu po dniu 30 lipca 2018 r. pracodawca zaprzestał wypłaty dodatków stażowych powódkom. Dopiero po dniu 22 października 2019 r. ponownie zaczęto wypłacać rzeczony dodatek pracownikom, których staż pracy przerwano, np. z powodu przejścia na emeryturę – tak jak powódkom. Wynikało to z zawartego aneksu do porozumienia nr (...) pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi, w treści którego ustalono, że do dnia zawarcia przedmiotowego aneksu strony realizowały zasadę naliczania stażu pracy oraz wyparty stosownego dodatku stażowego poprzez wliczanie do kresu stażu pracy ostatni okres zatrudnienia, który to okres był liczony od początku w związku z przerwą w zatrudnieniu u pracodawcy.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: porozumienie nr (...) z dnia 18 lutego 2010 r. – k. 28, aneks nr (...) do porozumienia nr (...) z dnia 22 października 2019 r. – k. 29#30

Dodatek stażowy wyliczony dla powódki B. M. wynosił kwotę 265,62 zł w okresie od sierpnia 2018 r. do grudnia 2018 r., od stycznia 2019 r. do marca 2019 r. kwotę 273,03 zł, a od kwietnia 2019 r. do grudnia 2019 r. kwotę 287,40 zł.

Dla R. O. dodatek stażowy za miesiące od sierpnia 2018 r. do grudnia 2018 r. wynosił 139,80 zł, od stycznia 2019 r. do lutego 2019 r. 143,70 zł, a od marca 2019 r. do września 2019 r. 158,07 zł.

Dowód: wyliczenia kwot dodatków stażowych dla powódek przedłożone przez stronę pozwaną – k. 41-42

**Sąd zważył, co następuje:**

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy oraz aktach osobowych powódek. Sąd uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, albowiem nie budziły wątpliwości Sądu, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Nadto żadna ze stron nie podważała ich wiarygodności.

Zwrócić uwagę należy na to, że stan faktyczny zasadniczo nie był między stronami sporny, a rozstrzygnięcia wymagała kwestia prawna, czy powódkom w związku z treścią zawartych porozumień pracodawcy ze stroną związkową należy się dodatek stażowy za okres od sierpnia 2018 r. do września 2019 r., czy też ich wynagrodzenie powinno być naliczane i wypłacane bez ww. dodatku.

Na wstępie wskazać warto, iż przepis art. 94 pkt 5 k.p. przewiduje obowiązek pracodawcy względem indywidualnego pracownika w zakresie terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia, który odnosi się do określonego w art. 22 § 1 i art. 13 k.p. oraz skonkretyzowanego w Dziale III i innych przepisach stanowiących źródła prawa pracy – prawa do wynagrodzenia za wykonaną pracę. Celem tej regulacji jest szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę jako na ogół jedyne źródła utrzymania pracownika i jego rodziny. Minimalna częstotliwość i najpóźniejszy dopuszczalny termin wypłaty określone zostały w art. 85 k.p., natomiast konkretny termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty, zgodnie z art. 104<sup>1</sup> pkt 5 k.p., powinny zostać ustalone w regulaminie pracy. Prawidłowe wypłacenie wynagrodzenia za pracę oznacza jego wypłatę w pełnej przysługującej pracownikowi wysokości (zgodnie z przyjętym systemem mierników wartości pracy), w odpowiedniej formie oraz przy dochowaniu przepisów o sposobie realizacji wypłaty oraz zasad dopuszczalnych potrąceń (por. art. 86-91). Powyższe zasady odnoszą się oczywiście również do innych składników wynagrodzenia, niż wynagrodzenie zasadnicze, a także innych należności ze stosunku pracy.

W niniejszej sprawie powódki domagały się zasądzenia należnego w ich mniemaniu dodatku stażowego z tytułu przepracowania określonej liczby lat w zakładzie pracy, gdyż wynikało to z treści porozumienia nr (...) zawartego w dniu 18 lutego 2010 r. Pozwany pracodawca argumentował natomiast brak wypłaty dodatku w spornym okresie tym, że powódki przeszły na emeryturę, a więc przerwana została ciągłość zatrudnienia, a w przypadku przerwy w zatrudnieniu okres przed przerwą nie był brany pod uwagę. Na tej podstawie nie było w ocenie pozwanego podstaw do zapłaty dodatku stażowego, a praktyka ta uległa zmianie dopiero w dniu 22 października 2019 r. po uzgodnieniu aneksu do przedmiotowego porozumienia, które precyzyjnie określiło zasady wypłaty dodatków stażowych.

Sąd wskazuje, iż nieuprawnione jest takie stanowisko strony pozwanej. Z treści porozumienia nr (...) z dnia 18 lutego 2010 r. nie wynika, aby wypłata dodatku stażowego uzależniona była od spełnienia innych warunków, niż przepracowanie określonej ilości lat w zakładzie pracy, w tym w szczególności nie wskazano, że chodzi o nieprzerwany staż pracy.

Sąd podkreśla, iż postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy stanowią źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Są to więc akty normatywne, a nie czynności prawne, i nie ma podstaw, aby stosować do nich w sposób bezpośredni zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnej (art. 65 k.c.). Interpretacja postanowień umownych oraz aktów prawnych nie rządzi się tymi samymi prawami. (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 4 września 2014 r., I PKN 25/14, MoPr 2015, Nr 1, s. 45)

Przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 300 k.p. w zw. z art. 65 k.c.). Oznacza to dopuszczalność stosowania także innych, poza wykładnią językową, metod wykładni aktów zakładowego prawa pracy, na zasadach analogicznych do metod wykładni aktów normatywnych powszechnego prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2021 r., I PK 42/12, OSNP 2013 nr 23-24, poz. 271, str. 975). Zupełnie wyjątkowo – gdy zawiodą metody wykładni aktów prawnych – do interpretacji postanowień autonomicznych źródeł prawa pracy można

stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70, str. 182).

W niniejszej sprawie, w kwestiach zawieranych pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi uzgodnień, decydujące znaczenie będzie miała również wykładnia językowa, z której wynika wprost, że dodatek stażowy nabywają pracownicy, których staż pracy w T. (...) jest równy lub wyższy niż 5 lat. Sytuacja ta nie została zmieniona poprzez zawarcie aneksu do porozumienia z dnia 18 lutego 2010 r., albowiem powódki żądały zapłaty dodatku za okres przed wejściem w życie określonych zmian. Poza tym jak wskazano wyżej, te zmiany nie miały wpływu na nieprawidłowość postępowania pozwanego pracodawcy w zakresie niewypłacania dodatków stażowych.

Natomiast wskazanie, że zawarcie przedmiotowego porozumienia wypełnia wszelkie roszczenia wsteczne pracowników w zakresie wypłaty dodatku stażowego w sytuacji ponownego zatrudnienia oraz sposobu naliczania okresu wliczanego jako podstawę do naliczania dodatku stażowego, w sytuacji występowania przerw w okresie zatrudnienia u pracodawcy nie znajdą w tym przypadku zastosowania. Pozwana spółka zawierając aneks ze stroną związkową chciała w ten sposób konwalidować stan niezgodny z prawem, co zdaniem Sądu nie zasługuje na ochronę prawną. W sytuacji mniej korzystnego ukształtowania warunków pracy i płacy pracodawca winien takiemu pracownikowi przedłożyć wypowiedzenie zmieniające albo indywidualnie zawierać porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy, czego w niniejszej sprawie zabrakło.

Uwzględniając zatem powyższe rozważania, roszczenia powódek w zakresie wypłaty dodatku stażowego były należne co do zasady. Pozwany pracodawca podniósł jednak zarzut przedawnienia roszczeń w części przed złożeniem pozwów. Zgodnie bowiem z art. § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Wynagrodzenie za pracę było wypłacane do 10. dnia następnego miesiąca, a więc w takiej sytuacji roszczenia strony powodowej w zakresie wynagrodzenia za okres od sierpnia 2018 r. do lutego 2019 r. przedawniły się, albowiem powódki złożyły swoje pozwы dopiero w dniu 29 marca 2022 r., a więc po upływie trzyletniego terminu przedawnienia w części wynagrodzenia do lutego 2019 r. W takiej sytuacji powództwo zostało uwzględnione w części wynagrodzenia za miesiąc marzec 2019 r. do miesiąca września 2019 r. Kwoty niewypłaconych dodatków stażowych określono zgodnie z wyliczeniami przedstawionymi przez stronę pozwaną. (k. 41-42)

Mając zatem wszystko powyższe na względzie w punkcie 1 sentencji wyroku Sąd zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki B. M. Kwotę 1.997,43 zł tytułem dodatku stażowego wraz z należnymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od poszczególnych kwot w ujęciu miesięcznym.

W punkcie 2 sentencji, również uwzględniając częściowo powództwo Sąd zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki R. O. kwotę 1.106,49 zł tytułem dodatku stażowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi co miesiąc od poszczególnych kwot wynagrodzenia.

O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Cytowany przepis ma zastosowanie do stosunku pracy w myśl odesłania zawartego w art. 300 k.p., który w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Kwota dodatku stażowego była wypłacana powódkom wraz z wynagrodzeniem zasadniczym do 10. dnia następnego miesiąca, a zatem od dnia kolejnego pracodawca popadał w opóźnienie w spełnianiu świadczenia.

W pozostałym zakresie, jako przedawnione, Sąd powództwo oddalił, o czym orzeczono w punkcie 3 wyroku.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 100 k.p.c. Powódki jako pracownice były z mocy prawa zwolnione od ponoszenia kosztów sądowych

(art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało uwzględnione w części, a zatem w tej sytuacji częściowo kosztami nieuiszczonych opłat od pozwów w kwocie 300 zł obciążono stronę pozwaną. Wymiar opłat Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 ust. 1 pkt 3 powołanej ustawy o kosztach sądowych. W pozostałej zaś części kosztami sądowymi obciążono Skarb Państwa, o czym orzeczono w punkcie 5 wyroku.

Sędzia Katarzyna Błażejowska