

Sygn. akt IV P 292/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2021 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr.sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 5 marca 2021 roku

sprawy z powództwa M. N. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. Zobowiązuje pozwaną do sprostowania świadectwa pracy powoda z dnia 13 lipca 2020r. poprzez wskazanie ,że powód był zatrudniony w okresie od 9 marca 2020 r. do 17 lipca 2020 r. , data sporządzenia świadectwa pracy to 17 lipca 2020 r., stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1 (1) kodeksu pracy w zw. z art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy,

II. W pozostałym zakresie powództwo oddała,

III. Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu , od uiszczenia której powód był zwolniony na mocy ustawy.

IVP 292/20

UZASADNIENIE

Powód M. N. (1) wniósł pozew przeciwko S. F. I. Sp. o.o. o sprostowanie przez świadectwa pracy i wniósł o:

a) sprostowanie wydanego przez pozwanego pracodawcę świadectwa pracy z

dnia 13 lipca 2020 r., w następujący sposób ,że :

-był zatrudniony w okresie od 9 marca 2020 r. do 17 lipca 2020 r.

-data sporządzenia świadectwa pracy: 17 lipca 2020 r.

-stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § (1) kodeksu pracy w zw. z art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy,

-wskazanie w punkcie 8 świadectwa pracy świadczeń należnych, a nie wypłaconych pracownikowi, tj. odszkodowanie za okres wypowiedzenia na podstawie art. 55 § (1) zdanie drugie, w kwocie 1250 złotych. Odprawę w kwocie 2500 zł oraz należności za pracę w nadgodzinach 3 609, 72 zł.

W uzasadnieniu podano ,że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy zostało doręczone 17 lipca 2020 r. (numer przesyłki : (...)). Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika, a więc zostaje złożone w rygorze art. 60 kodeksu cywilnego, czyli z chwilą doręczenia,

a nie tak jak błędnie przyjęto w chwili sporządzania pisma. Dlatego też w treści rozwiązania z winy pracodawcy nie było zawartej daty. Skutek prawny nastąpił w dniu 17 lipca 2020 r. i ta data winna widnieć w świadectwie pracy.

Następnie w punkcie 4 litera „a” świadectwa pracy błędnie wskazano podstawę rozwiązania stosunku pracy. Widnieje zapis: art. 55 kp (bez zachowania okresu wypowiedzenia na wniosek pracownika). Pracownik skutecznie złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy wskutek jego rażących naruszeń. Jak już wspomniano - rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika, a nie wnioskiem pracownika. Tym samym należy podać podstawę prawną art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy w zw. z art. 55 § 1 (1) kodeksu pracy, eliminując także zapis „na wniosek pracownika”. Ponadto w punkcie 8 świadectwa pracy należy wpisać świadczenia należne, a nie wypłacone pracownikowi, tj. odszkodowanie za okres wypowiedzenia na podstawie art. 55 § (1) zdanie drugie, w kwocie 1250 złotych. Odprawę w kwocie 2500 zł oraz należności za pracę w nadgodzinach 3 609, 72 zł. Świadczenia te nie zostały do dnia dzisiejszego wypłacone.

Zgodnie z art. 55 § 1 (1) kodeksu pracy, zdanie drugie: W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Na żądanie pracownika, pracodawca może wpisać w świadectwo pracy należności, które nie zostały wypłacone, co nie zostało spełnione przez pozwanego.

W dniu 30 lipca 2020 r. został doręczony pozwanemu wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Powód zachował termin na wniesienie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, które zostało doręczone listem zwykłym - 24 lipca 2020 r. Pracodawca nie odpowiedział na wniosek w terminie 7 dni.

W odpowiedzi na pozew pozwany wnosił o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania ,z ustawowymi odsetkami za opóźnienie według norm prawem przepisanych.

Dalej podano ,że nie sposób zgodzić się z twierdzeniami powoda zawartymi w treści ww. pisma. Na gruncie przedmiotowej sprawy nie zaistniały podstawy ku temu by rozwiązać z pozwaną umowę na podstawie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy. Jest tak, gdyż z całą pewnością nie doszło w niej do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jak wskazuje Sąd Najwyższy „pojęcie ciężkości naruszenia nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy, lecz dotyczy stopnia naruszenia interesów pracownika, prawnych i wszystkich innych życiowo

istotnych” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r.; sygn. akt II PK 119/16, LEX nr 2306362).

W ocenie pozwanej wskazane przez powoda przyczyny rozwiązania umowy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika nie wystąpiły albo/i z pewnością nie są „ciężkimi naruszeniami podstawowych obowiązków”, a okoliczności przedstawione w treści pisma, którymi próbowano wykazać zasadność rozwiązania, zostały lakonicznie zaprezentowane z pominięciem faktów zaistniałych w trakcie obowiązywania umów, bez odniesienia się do ustalonych w umowie warunków pracy.

Po pierwsze, co wynika z imiennego raportu dla osoby ubezpieczonej (M. N.), opartego na raportach RCA uprzednio przedłożonych przez pozwaną, w którym wyeksponowane zostały należne składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne powoda, pracownik został prawidłowo zgłoszony do ubezpieczeń, a jego interes związany z przesyłaniem przez pracodawcę raportów RCA do ZUS-u nie doznał uszczerbku.

Co do rzekomo niewypłaconych części wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, stwierdzić należy, że powód w każdym miesiącu zatrudnienia w (...) sp. z o. o. otrzymywał wynagrodzenie przekraczające - określone każdorazowo w umowie o pracę -wynagrodzenie podstawowe, ze względu na pracę wykonaną w ramach tzw. „nadgodzin”. Zarówno w umowie o pracę z dnia 6 marca 2020 r., jak i w umowie o pracę z dnia 1 maja 2020 r. strony postanowiły, że pracownik będzie otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.500,00 zł netto (3.422,00

zł brutto). Tymczasem, kwoty brutto jakie powód de facto otrzymywał za pracę w okresie zatrudnienia u pozwanej przedstawiały się następująco: - za marzec 2020 r.: 5.036,89 zł; - za kwiecień 2020 r.: 5.548,63 zł; - za maj 2020 r.: 5.548,63 zł; - za czerwiec 2020 r.: 6.787,25 zł.

Powoduje to, że twierdzenie powoda o niewypłaceniu przez pozwaną wynagrodzenia za wypracowane nadgodziny mija się z prawdą.

Z uwagi na przedstawione okoliczności w ocenie pozwanej rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ było oczywiście nieuzasadnione.

Sprostowanie świadectwa pracy zgodnie z żądaniem powoda byłoby sprzeczne z faktami, a wniosek o sprostowanie ma na celu zalegalizowanie sztucznego wydłużenia okresu zatrudnienia pracownika, gdyż de facto podjął on decyzję o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy co najmniej w chwili przygotowania odpowiedniego pisma i podpisania go, a z całą pewnością w momencie nadania go na adres pozwanej.

Powód nie powinien odnosić korzyści jaką bez wątpienia jest wydłużenie okresu zatrudnienia u konkretnego pracodawcy (którego zakończenie, trzymając się faktów a nie odnosząc do bezpodstawnej czynności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez powoda, powinno datować się na dzień 13 lipca 2020, gdyż powód do pracy nie przychodził, mimo świadomości braku doręczenia przesyłki) z tego powodu, że doręczenie korespondencji trwało aż 4 dni; czas doręczania przesyłki nie powinien być w przedmiotowej sprawie determinantem ustalania terminu zakończenia trwania umowy, w szczególności mając na uwadze, że z bezpodstawną inicjatywą rozwiązania umowy wyszedł pracownik. Sprostowanie świadectwa zgodnie z żądaniem pozwu byłoby zasadne, gdyby to pracodawca nadał listem poleconym pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia a pracownik dowiedziałby się o tym, ze względu na czas transportu i doręczenia przesyłki, w dniu późniejszym niż dzień nadania listu. Na koniec wskazano, że Pozwana wyda powodowi informację o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej.

Sąd ustalił co następuje:

W dniu 6 marca 2020 r. pomiędzy powodem a pozwaną zawarta została umowa o pracę na czas określony, do dnia 30 kwietnia 2020 r. W jej ramach powód został zatrudniony na pełen etat na stanowisku montera instalacji fotowoltaicznych. Pracę rozpoczął w dniu 9 marca 2020 r. Dnia 28 lutego 2020 r. do ww. umowy sporządzony został aneks.

Dowód:

- umowa o pracę z dnia 6 marca 2020 r.k.42
- aneks z dnia 28.02.2020 r. do umowy o pracę z dnia 6 marca 2020 r.k.43-44

W dniu 1 maja 2020 r. pomiędzy stronami zawarto kolejną umowę o pracę na czas określony, do dnia 31 lipca 2020 r.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1 maja 2020 r.k.45

Pismem z dnia 13 lipca 2020 r. powód rozwiązał umowę o pracę z dnia 1 maja 2020 r., jako podstawę prawną wskazując art. 55 kodeksu pracy. M. N. (1) wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy były:

-niewypłacanie wynagrodzenia za wypracowane nadgodziny we wszystkich kolejnych miesiącach zatrudnienia, począwszy od marca 2020 r.;

-nieprzekazanie w terminie do ZUS deklaracji RCA za poszczególne miesiące.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 13 lipca 2020 r. k.46

W dniu 17 lipca 2020 r. przesyłka polecona została doręczona pozwanemu.

Dowód: potwierdzenie nadania przesyłki (...) k.9-10

Powód otrzymał świadectwo pracy, listem zwykłym w dniu 24 lipca 2020 r., z którego wynika, że rozwiązał stosunek pracy 13 lipca 2020 r., a samo świadectwo pracy również zostało wystawione 13 lipca 2020 r.

Dowód: świadectwo pracy, potwierdzenie nadania (...) k. 9, k.48-49

W dniu 30 lipca 2020 r. został doręczony pozwanemu wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Powód zachował termin na wniesienie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, które zostało doręczone listem zwykłym - 24 lipca 2020 r. Pracodawca nie odpowiedział na wniosek w terminie 7 dni.

Dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy -potwierdzenie nadania (...) k.5-8

Kwoty brutto jakie powód otrzymywał za pracę w okresie zatrudnienia u pozwanej wynosiły: za marzec 2020 r.: 5.036,89 zł; - za kwiecień 2020 r.: 5.548,63 zł; - za maj 2020 r.: 5.548,63 zł; - za czerwiec 2020 r.: 6.787,25 zł.

Dowód: lista płac pozwanej za miesiąc marzec 2020 r.; lista płac pozwanej za miesiąc kwiecień 2020 r.;lista płac pozwanej za miesiąc maj 2020 r.;lista płac pozwanej za miesiąc czerwiec 2020 r. k.57-58

Sąd zważył co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda a także w o okoliczności przyznane . Jak wskazano na rozprawie pozwany nie kwestionował podanych przez powoda daty sporządzenia świadectwa i terminu rozwiązania umowy.(00:36:05 k.83) .

Aby dokonać oceny zasadności powództwa materiał dowodowy był wystarczający, a nawet w pewnym zakresie dowody i informacje przedstawiane przez strony były zbędne dla rozstrzygnięcia. Zbędne było słuchanie w sprawie stron na okoliczność zasadności rozwiązania umowy o pracę. Sąd pominął ten dowód.

Sprawa dotyczy sprostowania świadectwa pracy. Uprawnienia pracownika związane ze świadectwem pracy regulują przepisy art. 97 i 99 kodeksu pracy oraz przepisy Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2016 r.)

Należy wyjaśnić ,że w myśl art. 97 §2¹ k.p. Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Pracownik ma możliwość wystąpienia do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy wyłącznie po uprzednim skierowaniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy i tylko w razie nieuwzględnienia takiego wniosku przez pracodawcę. Pracownik może wystąpić do sądu pracy zarówno razie otrzymania decyzji pracodawcy odmawiającej uwzględnienia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, jak i w przypadku nieotrzymania w terminie żadnej odpowiedzi. (tak też: Komentarz do art. 97 k.p., [w:] U. Jackowiak 9 (red.) Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004).

Powód dotrzymał terminów w sprawie.

Zgodnie z przepisem art. 97 §1, 2 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego

stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 2. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

§ 4 Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy.

W Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2016 r.) wydanym w oparciu art. 97 **§ 4** kp wskazano na treść świadectwa pracy.

Zgodnie z § 2

1. W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące:

- 1) okresu lub okresów zatrudnienia;
- 2) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy;
- 3) rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji;
- 4) trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia;
- 5) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, zwanej dalej "Kodeksem pracy";
- 6) urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku;
- 7) wykorzystanego urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 8) wykorzystanego urlopu ojcowskiego;
- 9) wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 10) wykorzystanego urlopu wychowawczego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 11) okresu, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy;
- 12) zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;

13)liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;

14)okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych;

15)okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze;

16)wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy;

17)okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty;

18)zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym;

19)należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych;

20)informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach - na żądanie pracownika.

Dla przypomnienia powód kwestionował okres zatrudnienia , datę sporządzenia świadectwa pracy , zapis dotyczący trybu rozwiązania umowy o pracę oraz wnosił o wskazanie w punkcie 8 świadectwa pracy świadczeń należnych, a nie wypłaconych pracownikowi.

Należy wyjaśnić ,że wyliczenie sposobów rozwiązania umowy o pracę znajduje się w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter wyczerpujący. Oznacza to, że zarówno strony układu zbiorowego pracy, jak i strony umowy nie mogą ustanawiać innych sposobów rozwiązywania umowy. Nie mogą one też łączyć czy modyfikować poszczególnych sposobów.

Zgodnie z tym przepisem umowa o pracę rozwiązuje się:

1) na mocy porozumienia stron;

2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);

3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);

4) z upływem czasu na który była zawarta.

Zarówno wypowiedzenie stosunku pracy, jak i jego rozwiązanie bez wypowiedzenia są jednostronnymi oświadczeniami woli złożonymi przez pracownika albo pracodawcę. Trzeba przy tym podkreślić, że wola osoby dokonującej tego rodzaju czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.).

Trzeba wskazać ,że umowa o pracę ze skutkiem natychmiastowym rozwiązuje się w trybie przewidzianym w art. 55 k.p. również wtedy, gdy pracownik nie wskazał przyczyny uzasadniającej tego rodzaju czynność prawną. Co więcej, należy przyjąć, że ulega ona rozwiązaniu nawet wówczas, gdy brak przyczyny ją uzasadniającej. Pracownikowi pozostawiono swobodę oceny zaistniałych w środowisku pracy okoliczności faktycznych pod kątem realizacji przesłanek zdefiniowanych w art. 55 § 1 bądź 1¹ k.p. W sferze normatywnej konsekwencją ich pogwałcenia może być pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza . Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście

występują. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znajdować odzwierciedlenie w świadectwie pracy. (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r. I PKN 614/98)

Sąd miał na uwadze, że wskazano w świadectwie błędny okres zatrudnienia i datę sporządzenia świadectwa co zostało podane na rozprawie oraz niepełną podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy i tryb rozwiązania stosunku pracy. Sąd podał w wyroku pełną podstawę prawną rozwiązania umowy, prawidłowy okres zatrudnienia i datę sporządzenia świadectwa.

W pozostałym zakresie powództwo należało oddalić, gdyż podane w pozwie należności albo nie były uznane przez pracodawcę albo w części zostały już wypłacone. Sporne należności nie stanowią także informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia, których wskazania w świadectwie może domagać się pracownik.

Sąd ocenił, że powód wygrał większość postępowania, gdyż tylko jeden z punktów nie został sprostowany.

Sąd obciążył pozwanego opłatą od pozwu na podstawie art. 113 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.)