

Sygn. akt VP 88/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

4 listopada 2020 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 4 listopada 2020 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa W. O.

przeciwko Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w R.

o uchylenie kary porządkowej

1. uchyła nałożoną na powódkę karę porządkową upomnienia od daty jej nałożenia;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. odstępuje od obciążania strony pozwanej kosztami sądowymi.

Sygn. akt V P 88/19

UZASADNIENIE

Powódka W. O. wniosła przeciwko pozwanej Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w R. pozew o uchylenie kary porządkowej upomnienia. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że nie umożliwiono jej zajęcia stanowiska przed nałożeniem kary. Powódka zaznaczyła też, że stawiane jej zarzuty nie mieszczą się w zamkniętym katalogu kar przewidzianych przez ustawodawcę. Powódka dodała, że przed nałożeniem kary porządkowej podpisała przydział zajęć dydaktycznych ale na błędnym druku, po czym podejmowała bezskuteczne próby uzyskania właściwego druku przydziału do podpisu. Powódka wskazała, że ostatecznie podpisała wymagany przez pozwaną dokument. Powódka zaznaczyła również, że nie prowadziła przedmiotu, który kończył się egzaminem, a wobec tego nie było potrzeby wyznaczania przez nią konsultacji w czasie sesji egzaminacyjnej. Powódka nadmieniła, iż protokoły zaliczeń złożyła w sekretariacie uczelni. Z kolei odnośnie zarzutu dotyczącego nieusprawiedliwionej nieobecności na zebraniu, powódka wskazała, że niezwłocznie po zebraniu złożyła wyjaśnienia odnośnie jej nieobecności.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że celem kary porządkowej jest zwrócenie pracownikowi uwagi na fakt, że dopuścił się jakiegoś naruszenia. W ocenie pozwanej, jeżeli pracownik złamał obowiązujące w danym zakładzie pracy przepisy (w tym wewnętrzne), procedury, zasady, to pracodawca może sięgnąć po środki dyscyplinujące. Zdaniem pozwanej, zarzut niezachowania wymogów formalnych nałożenia kary porządkowej jest bezzasadny z uwagi na to, że powódka została poproszona o wyjaśnienia, przy czym z uwagi na jej permanentną nieobecność wybrała formę pisemną. Pozwana zaznaczyła, że podpisanie przydziału godzin dydaktycznych po wymierzeniu kary porządkowej nie można uznać za wypełnienie obowiązków pracowniczych. Z kolei sporządzony wcześniej, samodzielnie przez powódkę przydział był obciążony błędami i nie stanowił ważnego dokumentu. Pozwana nadmieniła, że przedmioty, które miały zostać przydzielone powódce mieściły się w zakresie jej kompetencji zawodowych. Nadto, pozwana zaznaczyła, że przedłożone przez powódkę w sekretariacie protokoły, nie zostały przez nią podpisane oraz zawierały błędy merytoryczne. Pozwana wskazała też, że obowiązek wyznaczania godzin konsultacji w całym roku akademickim jest obowiązkiem każdego nauczyciela, niezależnie od formy zaliczenia zajęć.

Sąd ustalił co następuje:

1 października 2005 roku powódka W. O. zawarła z pozwaną -Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w R. (dalej: (...)) umowę o pracę na mocy której została zatrudniona do 30 września 2006 roku na stanowisku wykładowcy. Od 1 października 2006 roku powódka jest zatrudniona u pozwanej na czas nieokreślony. Przełożonym powódki jest Dyrektor Instytutu (...), którym od 2012 roku jest J. M.. Zastępcą Dyrektora Instytutu (...) w roku akademickim 2018/2019 był H. F..

Na przełomie października i listopada 2018 roku zostały opracowane wersje robocze planu podziałów zajęć dydaktycznych na rok akademicki 2018/2019. Przed przygotowaniem projektów przydziałów, powódka informowała pracownika pozwanej H. F. o uwzględnienie jej kwalifikacji oraz kompetencji przy tworzeniu planów oraz zwrócenie uwagi na zasadę kontynuacji przedmiotów.

21 listopada 2018 roku powódka zapoznała się drogą mailową z przydziałem jej zajęć dydaktycznych w roku akademickim 2018/2019. Zgodnie z przydziałem, powódka miała nie prowadzić przedmiotu podstaw kompozycji (wykładanego dotychczas przez kilkanaście lat), a zostały jej przyznane inne - nowe przedmioty. Powyższe zmiany wynikały z potrzeb organizacyjnych na kierunku edukacja artystyczna. Na uczelni pojawiła się koncepcja zamknięcia kierunku z uwagi na brak zainteresowania studentów. Ostatecznie postanowiono zmienić program nauczania oraz powiązać kierunek edukacja artystyczna z architekturą wnętrz, a nie jak dotychczas z pedagogiką. Powódka była niezadowolona głównie z przydzielonego jej przedmiotu obsługi programu 3D, gdyż uważała, że jest to przedmiot specjalistyczny i nikt poza zatrudnionym w ramach godzin zleconych M. F. nie posiadał kompetencji do jego prowadzenia. Również innym pracownikom naukowym pozwanej celem zapewnienia pełnych godzin etatu zostały przydzielone nowe przedmioty. Zgodnie z zaproponowanym przydziałem, powódka miała zrealizować 60 godzin w semestrze zimowym, a 300 godzin w semestrze letnim. Te nowe przydzielone przedmioty miały być wykładane przez powódkę w semestrze letnim. Powódka odmówiła podpisania przydziału i zwróciła się o jego modyfikację.

W roku akademickim 2018/2019 w semestrze zimowym powódka nie wyznaczyła konsultacji.

W listopadzie i grudniu 2018 roku powódka kontaktowała się z H. F. w celu zweryfikowania jej przydziału. Powódka wskazywała, że przedmioty powinny być rozdzielone między wszystkich pełnoetatowych pracowników. H. F. zapewniał powódkę, że podejmie starania wprowadzenia zmian w jej przydziale.

23 stycznia 2019 roku H. F. poinformował powódkę, że decyzja w sprawie jej przydziału zajęć jest ostateczna oraz wskazał powódce, że może ewentualnie kontaktować się osobiście z Dyrektorem Instytutu (...).

W wiadomości mailowej z 25 stycznia 2019 roku pracownica sekretariatu pozwanej poinformowała powódkę m.in. o tym, że złożone przez powódkę pismo 24 stycznia 2019 roku mające stanowić zgodę na przydział zajęć dydaktycznych,

było nieprawidłowe z uwagi na brak podpisu oraz błędy merytoryczne. Powódka została również poinformowana, że dokument, który powinna podpisać znajduje się w sekretarce uczelni.

29 stycznia 2019 roku odbyło się zebranie pracowników pozwanej, na którym powódka nie pojawiła się. Powódka została poinformowana mailowo o zebraniu. Zebrania w roku akademickim 2018/2019 u pozwanej dotyczyły przed wszystkim kwestii programowych, podziału zajęć oraz organizacyjnych. Powódce nie została przekazana informacja, że na zebraniu będzie omawiana kwestia zarzutów wobec niej i że pracodawca planuje wymierzyć jej karę porządkową. Powódka posiada miejsce pobytu oddalone o około 6 godzin jazdy samochodem od uczelni. Praktyką stosowaną u pozwanej było, że ustalenia zebrań były przekazywane nieobecny pracownikom.

W mailach z 4 i 5 lutego 2019 roku skierowanych do Dyrektora Instytutu (...), powódka wskazała, że z uwagi na silne załamanie nerwowe nie mogła być obecna na ostatnim zebraniu oraz nie mogła się stawić w sekretariacie celem osobistego podpisania przydziału zajęć dydaktycznych. Wyjaśniła również okoliczności z powodu których do chwili obecnej nie była w stanie podpisać przydziału zajęć. Nadto, powódka zwróciła się o wyrażenia zgody na wysłanie jej pocztą przydziału na jej adres domowy. Powódka złożyła deklarację niezwłocznego podpisania dokumentu po jego otrzymaniu oraz odesłania na adres pozwanej.

5 lutego 2019 roku powódka kontaktowała się z pracownikiem sekretariatu pozwanej z prośbą o wysłanie przydziału pocztą. Pod koniec dnia powódka została poinformowana, że nie jest to aktualnie możliwe, gdyż został on przekazany do rektora uczelni.

Od 11 lutego 2019 roku powódka była niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniu lekarskim.

12 lutego 2019 roku powódka otrzymała z sekretariatu Instytutu (...) informację, że w związku z kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy jest pilnie proszona o podpisanie przydziału zajęć.

W piśmie z 14 lutego 2019 roku (otrzymanym przez powódkę 20 lutego 2020 roku) pozwana zawiadomiła powódkę o wymierzeniu kary porządkowej upomnienia wskazując na nieprzestrzeganie przez powódkę ustalonej organizacji i porządku pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Pozwana zaznaczyła, że przewinienia polegały na tym, że:

- pomimo ciężącego obowiązku zapoznania się i podpisania przydziału zajęć dydaktycznych na rok akademicki 2018/2019 powódka nie uczyniła tego do daty zawiadomienia. Pozwana dodała, że powódka nie uczyniła tego pomimo zobowiązania jej i wyznaczenia ostatecznego terminu przez Dyrektora Instytutu (...). W ocenie pozwanej, zachowanie powódki doprowadziło do zaburzenia sprawnego działania Instytutu i uniemożliwiło dokonanie stosownych naliczeń,
- pomimo ciężącego obowiązku wyznaczenia godzin konsultacji w trakcie sesji egzaminacyjnej (28.01.2019r.-3.02.2019r.) oraz sesji poprawkowej (11.02.2019r.-16.02.2019r.) powódka nie uczyniła tego. Pozwana wskazała, że powódka nie złożyła w wyznaczonym terminie podpisanych, oryginalnych protokołów zaliczeń,
- pomimo ciężącego obowiązku uczestniczenia w organizowanych zebraniach Instytutu (...) nie uczestniczyła w zebraniu wyznaczonym na dzień 29 stycznia 2019r. nie usprawiedliwiając swojej nieobecności. Takie działanie z uwagi także na brak kontaktu z powódką drogą elektroniczną, w ocenie pozwanej uniemożliwia sprawne działanie Instytutu oraz realizację jego zadań w tym w szczególności zajęć dydaktycznych dla studentów. Jednocześnie pozwana wskazała, że nie była to pierwsza nieusprawiedliwiona nieobecność powódki na zebraniu.

Przed nałożeniem kar porządkowej, nie było zgłaszanych formalnych uwag co do pracy powódki oraz w zakresie przedstawionych jej w piśmie z 14.02.2019 r. zarzutów.

W piśmie z 26 lutego 2019 roku (nadanym 27 lutego 2019 roku) powódka wniosła sprzeciw od nałożonej kary porządkowej.

Po nałożeniu kary porządkowej, powódka w piśmie z 11 marca 2019 roku skierowanym do Dyrektora Instytutu (...) ponownie zwracała się z prośbą o przysłanie jej pocztą przydziału do podpisu.

W piśmie z 14 marca 2019 roku pozwana poinformowała powódkę o odrzuceniu sprzeciwu.

Zgodnie z treścią § 2 ust. 4 zał. nr do uchwały Senatu PWSZ nr (...) z dnia 14 czerwca 2012r. zaplanowane na dany rok akademicki zajęcia dydaktyczne, wpisywane są do rocznych indywidualnych przedziałów godzin dydaktycznych nauczyciela akademickiego, który opracowuje Dyrektor Instytutu, a zatwierdza Dziekan Wydziału. Z kolei zgodnie z treścią art. 8 § 1 do obowiązków nauczyciela akademickiego należy także wykonywanie innych zajęć i czynności nieobjętych rocznym wymiarem zajęć dydaktycznych, za które nauczyciel nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia. Do obowiązkowych zajęć i czynności nieobjętych rocznym wymiarem zajęć, za które nauczyciel nie otrzymuje wynagrodzenia należą m.in. konsultacje ze studentami – 2 godziny w tygodniu (§ 8 ust. 2 pkt 1). Ustala się roczny wymiar zajęć dydaktycznych zatrudnionych na stanowisku wykładowcy – 360 godzin dydaktycznych (§ 3 pkt 4). Po zakończeniu zajęć dydaktycznych każdy nauczyciel akademicki jest zobowiązany do złożenia sprawozdania z wykonywanych zajęć dydaktycznych. Sprawozdanie zatwierdza Dyrektor Instytutu oraz Dziekan Wydziału (§ 10 ust.2).

Dowód: akta osobowe powódki: umowa o pracę zawarta 1.10.2005r., umowa o pracę zawarta 28.09.2006r., porozumienie z 28.06.2015r., zawiadomienie pozwanej z 14.02.2019r. o wymierzeniu powódce kary porządkowej, korespondencja mailowa, informacja o przydziale, pismo powódki do Dyrektora Instytutu (...) z informacjami o podjętych przez powódkę działaniach odnośnie przydziału zajęć,

pismo powódki z 26.02.2019r. stanowiące sprzeciw wobec nałożenia przez pracodawcę kary pieniężnej wraz potwierdzeniem nadania k.15-20, pismo powódki z 24.02.2019r. stanowiące opis zdarzeń k.21-23, pismo pozwanej z 14.03.2019r. o odrzuceniu sprzeciwu k.24-26, uchwała nr 78/2012 Senatu Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w R. z dnia 14.06.2012r. z zał. k.47-52, protokół ze spotkania 25.02.2019r. k.53, zeznania świadka J. M. k.74v.-76, zeznania świadka A. O. k. 124-125, zeznania świadka H. F. k.125-126, zeznania świadka K. K. k.138-138v., zeznania świadka G. R. k.139-139v., przesłuchanie powódki k.139v.-141, pismo powódki z 11.03.2019r. do Dyrektora Instytutu (...) k.148, korespondencja mailowa k.149-157

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchanie powódki, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Przy czym Sąd dał wiarę świadkowi J. M. jedynie w części w jakiej jej twierdzenia nie były sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w tym zwłaszcza w zakresie prawdziwości wszystkich zarzutów stanowiących podstawę do wymierzenia powódce kary porządkowej.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 112 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r. poz. 917 ze zm.) pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 pkt 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.

W myśl art. 109 § 1 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. 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).

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 k.p.)

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym instytucja uprzedniego wysłuchania pracownika ma istotne znaczenie z punktu widzenia zachowania wymogów formalnych nałożenia kary porządkowej i jest to wymóg kateryczny, którego zaniechanie należy ocenić jako ograniczenie praw pracownika. Wysłuchanie powinno nastąpić tuż przed ewentualnym nałożeniem kary lub wcześniej, pracownik musi mieć jednak świadomość, iż dokonuje wyjaśnień w sprawie zamierzonego nałożenia na niego kary porządkowej (wyrok Sądu Najwyższego z 4.03.1999r. I PKN 605/98).

W judykaturze zgodnie uznaje się, że łączne interpretowanie treści art. 109 § 2 k.p. z art. 110 k.p., stanowiącym o obowiązku zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, prowadzi do wniosku, że powyższe przepisy ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika (które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary), drugim - podjęcie decyzji o zastosowaniu kary (po wysłuchaniu pracownika) i trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu.

Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, że instytucja wysłuchania pracownika ma na celu z jednej strony zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś - umożliwienie pracownikowi złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie przed uruchomieniem formalnego postępowania. Dlatego też wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary. Zatem, celem uprzedniego wysłuchania powódki przed nałożeniem kary porządkowej, miało być umożliwienie przedstawienia jej wersji wydarzeń, w tym odniesienie się do naruszeń stawianych jej przez pozwaną. Pozwana nie poinformowała powódki o zamiarze nałożenia na nią kary porządkowej, a więc uniemożliwiła jej złożenie wyjaśnień wbrew regulacjom ustawowym. Za bezzasadną należy uznać argumentację strony pozwanej zgodnie z którą, wiadomości powódki z 4 i 5 lutego 2019 roku miały stanowić jej wyjaśnienia odnośnie nałożenia na nią kary porządkowej. Powódka nie została uprzednio poinformowana, że ma jej zostać wymierzona kara porządkowa, a wobec tego nie sposób przyjąć, że mogła się ustosunkować do czegoś o czym nie posiadała wiedzy. W toku procesu ustalono, że w wiadomościach z 4 i 5 lutego 2019 roku powódka odniosła się jedynie do kwestii przydziału zajęć dydaktycznych oraz wyjaśniła jej nieobecność na zebraniu. Nie można również przyjąć, że powódka świadomie zrezygnowała ze sposobności złożenia wyjaśnień w jakiegokolwiek formie skoro o zamiarze nałożenia kary nie wiedziała. Z braku zachowania przez pozwaną wymogów formalnych, Sąd uznał, że nałożenie na powódkę karę porządkowej było nieprawidłowe.

Na marginesie nadto Sąd wskazuje, że zarzuty stawiane powódce były w większym zakresie nieuzasadnione.

Tutejszy Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym przesłankami odpowiedzialności porządkowej są: wina pracownika, która może mieć postać zarówno winy umyślnej, jak i nieumyślnej (wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 1995 r., sygn. I PRN 77/95) oraz bezprawność jego zachowania polegająca na naruszeniu obowiązków pracowniczych. Bezprawność oznacza jednak przekroczenie konkretnych reguł, określonych w przepisie, a mianowicie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bhp lub przeciwpożarowych lub przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i nieobecności w pracy. Tak więc nie każde naruszenie pracowniczego obowiązku może być sankcjonowane karami porządkowymi.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy po pierwsze wskazać, że przydzielone powódce zajęcia na rok akademickim 2018/2019 znacznie odbiegały od jej kompetencji, a zwłaszcza przedmiot obsługa programu 3D. Odmowa powódki podpisania przydziału była warunkowana głównie jej przekonaniem, że nie posiada

odpowiednich kwalifikacji do wykładania ww. przedmiotu. Podkreślenia wymaga, że przedmiot obsługi programu 3D (przedmiot specjalistyczny) był dotychczas prowadzony przez osobę spoza uczelni, wykonującą czynności w ramach godzin zleconych, która posiadała odpowiednie przygotowanie. Z kolei pozwana nie zaoferowała powódce pomocy w przygotowaniu się do wykładania nowych przedmiotów. Należy przyjąć, że powódka mogła czuć się niekompetentna do prowadzenia tego typu zajęć, co w późniejszym czasie mogło się odbić negatywnie na wizerunku uczelni oraz nauczyciela prowadzącego. Odmowa posiadała więc uzasadnienie, a nie była dowolną decyzją powódki, tym bardziej że jej przełożony H. F. przez dłuższy czas utrzymywał ją w zapewnieniu, że przydział zajęć na razie jest prowizoryczny i zostanie zmodyfikowany z uwzględnieniem interesów powódki. Odnośnie twierdzeń, iż powódka mimo wezwania nie podpisała przydziału należy wskazać, że powódka początkowo zgodnie z zapewnieniem pracowników pozwanej, czekała na zmianę przydziału. Powódka podjęła również próbę złożenia własnego pisma mającego stanowić dokument przydziału. Jak się okazało dokument nie mógł zostać przyjęty z uwagi na to, że był obciążony wadami formalnymi. Jednakże powyższe dowodzi, że powódka świadomie nie działała w celu zaburzenia sprawnego działania Instytutu, a podejmowała, choć jak się okazało nieudolne, działania ukierunkowane na zapewnienie ciągłości organizacyjnej u pozwanej. Następnie, mając na uwadze swój stan zdrowia i odległość jej miejsca pobytu od uczelni, powódka wносиła o przesłanie jej stosownego dokumentu pocztą. Powyższe również dowodzi tego, że intencją powódki było podpisanie przydziału zajęć. Z kolei nieobecność powódki na nieobowiązkowym zebraniu 29 stycznia 2019 roku została przez nią niezwłocznie wyjaśniona. Również inne nieobecności na zebraniach Instytutu były przez nią uzasadniane. Wobec innych wykładowców, które tak jak ona dojeżdżały z daleka i nie uczestniczyły często w zebraniach, pozwana stawiała tego rodzaju zarzutów. Pozwana nie wykazała, że powódka nie złożyła w wyznaczonym terminie protokołów zaliczeń sesji. W tej sytuacji, w ocenie Sądu, zarzuty stawiane powódce były bezzasadne.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd na podstawie powołanych przepisów w pkt 1 wyroku uchylił nałożoną na powódkę karę porządkową upomnienia z datą wsteczną tj. od daty jej nałożenia.

O kosztach procesu Sąd na podstawie art. 98 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialnością za wynik sprawy, na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców adwokackich, w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, w pkt 2 wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z kolei w pkt 3 wyroku Sąd mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania strony pozwanej kosztami sądowymi. Sąd miał na uwadze, że pozwana działała w sposób lojalny, nie przedłużała postępowania ani nie dążyła do wprowadzenia Sądu w błąd.