

**Sygn. akt IV P 211/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 czerwca 2016r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Marciniak

Ławnicy: Ewa Izabela Kirylczuk, Maria Anna Krowiranda

Protokolant: Dorota Stefańska

po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2016r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko E. P.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki B. K. kosztami zastępstwa

procesowego na rzecz pozwanej E. P.;

III. przyznaje adw. L. M. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych

00/100) wraz z podatkiem VAT liczonym od tej kwoty za pomoc prawną świadczoną powódce B. K. z urzędu, którą to kwotę nakazuje wypłacić adw. L. M. z rachunku Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie.

**Sygn. akt IV P 211/15**

## UZASADNIENIE

Powódka B. K. pozwem z dnia 03 września 2015r. (data wpływu do Sądu) wniosła o przywrócenie jej do pracy u pozwanej E. P..

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanej od dnia 01 maja 2000r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwana przejęła zakład na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. w dniu 01 grudnia 2014r. W dniu 19 sierpnia 2015r. otrzymała od pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka zaprzeczyła wszelkim sytuacjom, które zostały opisane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Podniosła, że przyczyny w nim wskazane są nierzeczywiste, niekonkretne, niezgodne z zaistniałym stanem faktycznym, a ponadto są one niedoprecyzowane i niezwykle trudno jest odnieść się do wskazanych zdarzeń. W odniesieniu do pierwszej z przyczyn, powódka zaprzeczyła, by opuściła swoje stanowisko pracy. Wskazała, że do jej obowiązków należała nie tylko obsługa klientów, ale m.in. także utrzymywanie czystości w toalecie. Nie opuściła stacji, a jedynie udała się do toalety w celu sprawdzenia stanu czystości. W momencie gdy zauważyła klientkę natychmiast zawróciła i ją obsłużyła. Podniosła, że poszukiwała chwili gdy klienci nie będą dokonywać transakcji, gdyż wcześniej otrzymała

karę upomnienia za spóźnienie się z uprzątnięciem toalety. W jej zachowaniu nie można się dopatrzeć, zdaniem powódki, ani rażącego niedbalstwa, ani umyślności. Dlatego bez wątpienia pracodawca naruszył przepisy dotyczące rozwiązania stosunku pracy. Dalej powódka zaprzeczyła, jakoby nie zapytała klientki czy tankowała benzynę i gaz. Jako doświadczony pracownik, który przeszło od 14 lat pracuje na stacji, „w nawyku” ma zadawanie pytań w taki sposób aby uniknąć wszelkich niedomówień i niejasności, zawsze zadawała klientowi pytanie, czy tankował benzynę, czy gaz używając spójnika „i”. W dniu 29 lipca 2015r. nie mogło być inaczej, a w związku z tym, że klientka nie przyznała się do tankowania gazu, wystawiła jej tylko paragon za benzynę. Dopiero po obsłużeniu kilku klientów zauważyła, że transakcja za gaz nie została zapłacona i natychmiast zgłosiła to prowadzącej stację. Procedura powiadomienia Policji po upływie określonego czasu jest natomiast praktyką. Dlatego też w tej sytuacji podjęła wszelkie czynności, aby strzec mienia pracodawcy. Jeśli chodzi o kwestię „nieumiejętnego” przygotowania wrzutki do sejfów, to w ocenie powódki jest to całkowicie bezpodstawna przyczyna. W firmach, gdzie obraca się gotówką średnio ok. 2.000 zł dziennie, pomyłka jest rzeczą naturalną, a przede wszystkim nie powoduje negatywnych skutków dla pracodawcy (co zostało wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia), gdyż wszelkie uchybienia są natychmiast komisyjnie wyjaśniane przez bank. W sytuacji, gdy pracodawca nie dysponuje maszyną do liczenia banknotów oraz bilonu, wszelkie ryzyko pomyłki spoczywa na pracowniku, pomyłka nie jest niczym nadzwyczajnym. Ponadto sytuacja ta była jednorazowa i w świetle obowiązujących przepisów oraz utrwalonych zwyczajów nie może być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dalej powódka twierdziła, że odkąd pozwana przejęła stację, była przez nią nierówno traktowana, tj. nie była informowana o większości przedsięwzięć, nie była dopuszczana do komputera, na którym wszyscy pracownicy mogli zapoznać się z treścią wiadomości e-mail. Z posiadanej przez nią wiedzy wynika, że niedobory i nadpłaty w przygotowywanych pakietach zdarzały się dość często innym pracownikom stacji. Powódka podniosła, że negatywne nastawienie pozwanej jest wywołane okolicznością, że domagając się ustalenia swoich praw wniosła sprawę do Sądu o ustalenie warunków pracy i płacy, gdyż pracodawca nie respektował podpisanego wcześniej porozumienia zmieniającego jej dotychczasowe warunki (k. 2-6).

Na rozprawie w dniu 25 maja 2016r. pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za pomoc prawną świadczoną powódce z urzędu, oświadczając że nie zostały one opłacone w całości ani w części (k. 101).

Pozwana E. P. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pełnomocnik pozwanej wskazał, że przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę były rzeczywiste, konkretne i wystarczające jest przy tym wykazanie zasadności co najmniej jednej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pełnomocnik pozwanej podniósł, że z treści pozwu wynika, że powódka doskonale orientuje się, jakie zdarzenia zostały przedstawione w przyczynach rozwiązania umowy o pracę. Gdyby tak nie było, powódka nie byłaby w stanie się do nich odnieść, a dla wykazania konkretności przyczyn rozwiązania umowy o pracę wystarczające jest, by pracownik zrozumiał je na podstawie znanych mu okoliczności. Pełnomocnik pozwanej wskazał też, że wbrew twierdzeniom powódki, w dniu 29 lipca 2015r. opuściła ona swoje stanowisko, w momencie gdy klientka zbliżała się do kasy, czym naruszyła m.in. pkt 1 i 66 części C zakresu obowiązków oraz zamknęła się w toalecie, gdy klientka pozostawała sama na sklepie, przez co naraziła pozwaną na utratę mienia. Powyższe zdarzenia w sposób jednoznaczny wynika z nagrania z monitoringu i nie było ono incydentem, zdarzało się powódce dość regularnie. Pełnomocnik pozwanej podkreślił, że co prawda do obowiązków powódki należało dbanie o czystość w toalecie, lecz nie mogła ona tych obowiązków wykonywać gdy do sklepu wchodził klient i nikogo innego z obsługi nie było na sklepie. Poza tym obowiązek sprawdzania czystości w toalecie powódka mogła wykonywać co najmniej raz na godzinę, nie musiała robić tego w momencie, gdy klient wchodził do sklepu. Opuściła ona stanowisko kasowe w tym samym momencie, w którym zauważyła klienta, zaś jej zachowanie było nacechowane umyślnością i nie można mówić o przypadkowości zdarzenia. Dalej pełnomocnik pozwanej wskazał, że w dniu 29 lipca 2015r. powódka nie zapytała klientki, czy oprócz benzyny zatankowała jeszcze gaz, mimo że o powyższym obowiązku pracownicy, w tym powódka byli wielokrotnie pouczeni przez prowadzącą stację. Było to spowodowane tym, że dystrybutory do transakcji z gazem (dystrybutory 11 i 12) i transakcji paliwowych (dystrybutory 7 i 8) znajdowały się na jednej wyspie. Powódka natomiast

nie doliczyła do rachunki klientki opłaty za gaz. W takim przypadku menadżer z (...) S.A nie uznaje takiego zachowania jako kradzież. W razie nie nabicia transakcji za gaz/benzynę pozostawia ją do pokrycia przez prowadzącego stację. Z kolei powódka po tym zdarzeniu zadzwoniła do pozwanej i zamiast przyznać się do wystawienia niewłaściwego paragonu, próbowała przerzucić odpowiedzialność na klientkę, że dopuściła się kradzieży, nie płacąc za gaz. Faktycznie jednak klientka udała się do sklepu, w trakcie gdy pracownik obsługi tankował dla niej z dystrybutora nr 12 gaz, a następnie z dystrybutora nr 8 benzynę. Klientka nie mogła więc wiedzieć, ile będzie musiała zapłacić, zaś powódka nie dopytała jej, czy tankowała benzynę czy benzynę i gaz. W związku z tym klientce nie można było przypisać kradzieży. Powyższe zdarzenie narażało pracodawcę na odpowiedzialność za postępowanie niezgodne z zasadami postępowania najpierw przypadku kradzieży paliw spod dystrybutora na stacjach własnych PKN (...).

A. Powódka bowiem zamiast najpierw zadzwonić w na infolinię, zadzwoniła na Policję, nie konsultując tego działania z prowadzącą stacją. Konsekwencją zaś tego było przybycie policji do domu klientki i narażenie jej na poważny stres. Jeszcze tego samego dnia około 21:00 klientka przyjechała na stację paliw, aby uregulować płatność, zapowiadając, że tego tak nie zostawi i że złoży skargę. Następnego dnia klientka przyjechała do prowadzącej stację w celu wręczenia jej osobiście skargi. Nie chciała rozmawiać ani wyjaśniać zaistniałej sytuacji. Ostatecznie tylko dzięki interwencji menadżerki (...) S.A i prowadzącej stację, klientka zrezygnowała z doniesienia o całej sytuacji do lokalnej prasy. Pełnomocnik pozwanej wskazał, że zachowanie powódki naraziło pozwaną, jak i (...) S.A na utratę dobrego imienia, a dodatkowo narażało pozwaną na wypłatę rekompensaty dla klientki. Bezzasadne zaś poinformowanie policji przez powódkę o kradzieży było z jej strony rażącym niedbalstwem przy wykonywaniu swoich obowiązków służbowych. W odniesieniu do kolejnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódkę, pełnomocnik pozwanej wskazał, że powódka poprzez nieumiejętne przygotowywanie pakietu wrzutek do sejfów, naruszyła pkt 10 cz. C zakresu obowiązków i jako pracownikowi z 14 letnim stażem nie powinno się zdarzać popełnianie takich błędów. Podał, że przykładowo w dniu 12 sierpnia 2015r. powódce po dziennej zmianie zostało 100 złotych w kasie, które to powódka przyniosła pozwanej wraz wydrukiem z kasy. W dniu 14 sierpnia 2015r. pracodawca dostał e-maila z prośbą o uregulowanie kwoty 100 zł za dzień 12 sierpnia 2015r., gdyż wystąpiła niedopłata utargu do banku. Podniósł, że powyższe zdarzenie mogło narazić pracodawcę na karę za nierzetelne przekazywanie do inkasa gotówki w ilości niezgodnej z dokumentami oraz wystąpieniem różnicy pomiędzy rzeczywistym stanem kasy a ewidencyjnym stanem kasy w raporcie sprzedaży przekraczającej 50 zł, a także pokazuje że powódka wykonywała rażąco niedbale swoje obowiązki. Z kolei z treści pozwu wynika, że powódka nie upatruje niczego rażącego w pomyłkach o 100 zł przy dziennym obrocie do 2.000 zł, co świadczy o jej lekceważącym podejściu do obowiązków i nie dbaniu o mienie pracodawcy. Następnie pełnomocnik pozwanej zarzucił, że powódka nie przestrzegła elementarnych zasad bhp w dniu 14 sierpnia 2015r., pomimo przebytych szkoleń z zakresu (...), Dobrej Praktyki Produkcyjnej i Higienicznej, wiedząc doskonale że do całej sfery Bistro można dotykać się tylko i wyłącznie w rękawiczkach, w związku z tym, że obcinała skórki lub paznokcie u rąk, nożyczkami przeznaczonymi do kontaktu z żywnością, zaś skórki lub paznokcie wpadały do zlewu przeznaczonego do mycia rąk przed przygotowywaniem posiłków, co narażało klientów pracodawcy na utratę zdrowia oraz zapłatę kary za nieprzestrzeganie systemu (...) oraz Z. Dobrej Praktyki Higienicznej na rzecz (...) S.A. Ponadto powódka próbowała odłożyć nożyczki, którymi obcinała paznokcie do pojemnika, w którym są przechowywane m.in. torebki do bagietek, termometry, nawet ich nie dezynfekując. Tylko dzięki interwencji p. J. G. (1), powódka nie odłożyła nożyczek ww. miejsce. Do powyższych zdarzeń powódka przyznała się prowadzącej stację w obecności pracownika A. Z.. Biorąc pod uwagę rangę przewinień powódki, które były nacechowane winą umyślną, pełnomocnik pozwanej wskazał, że pracodawca nie mógł pozwolić sobie na pobłażliwe traktowanie zachowań powódki. Zdarzenia wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę w sposób istotny naruszają lub zagrażają interesom majątkowym i wizerunkowym pracodawcy. Oświadczył, że pozwana nie wyobraża sobie dalszej współpracy z powódką, a jej ewentualne przywrócenie do pracy wpłynęłoby demoralizująco na całą załogę z uwagi na charakter dokonanych przez powódkę zachowań (k. 22-25).

Swoje stanowisko strony podtrzymywały na kolejnych rozprawach przed Sądem.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka B. K. była zatrudniona u pozwanej E. P. prowadzącej działalność gospodarczą p.n. Firma Handlowo – Usługowa (...) na Stacji Paliw nr 348 w C. przy ulicy (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 stycznia 2001r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawca. Od dnia 01 grudnia 2014r. pozwana przejęła prowadzenie stacji paliw (...) S.A nr 348 w C..

( Dowód: zeznania powódki – k. 55-59, k. 100)

Do zakresu obowiązków powódki należało m.in. wystawianie dokumentów zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i wewnętrznymi regulacjami (...) S.A, prowadzenie sprzedaży paliw, towarów i usług zgodnie z zasadami obowiązującymi w (...) S.A, obsługa klientów zgodnie z obowiązującymi w (...) S.A standardami, przestrzeganie procedur prawidłowego obiegu gotówki i innych środków płatniczych, np. wykonywanie wrzutek, zachowanie minimalnego stanu gotówki w kasie, ekspedycja gotówki do inkasa, zgłaszanie kradzieży paliw i towarów zgodnie z obowiązującymi w (...) S.A zasadami.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. B – zakres obowiązków pracownika – k. 41 i k. 40 akt sprawy)

W dniu 29 lipca 2015r. powódka pracowała na dziennej zmianie, tj. w godzinach od 7:00 do 19:00 razem z M. E. (1). Tego dnia pozwanej nie było na stacji. Do powódki podszedł klient z kartą Flota. Jest to karta firmowa i potrzebna była jej autoryzacja, która polega na tym, że trzeba zadzwonić na infolinię, podać numer karty, numer auta i rodzaj zatankowanego paliwa, jego ilość oraz kwotę. Powódka nie wiedziała jak ją przeprowadzić i poprosiła o pomoc M. E. (1). W tym czasie do sklepu przyszła kolejna klientka. Była nią H. B.. Pracownik obsługi stacji zatankował jej najpierw gaz z dystrybutora nr 12, a następnie benzynę z dystrybutora nr 8. Klientka nie czekała do końca tankowania i udała się do sklepu, aby zapłacić za paliwo. M.

E. zajmowała się klientem flotowym, a powódka najpierw wyjęła z szuflady jakiś dokument i zaniósła go do podpisania klientowi flotowemu, a później wykonywała jakieś czynności na komputerze. Klientka zaś cały czas czekała na obsługę. Wreszcie powódka poprosiła ją do kasy. Powódka, pomimo poleceń pozwanej, by za każdym razem zadawać klientom pytanie, co tankowali, bo często zdarzały się pomyłki, że ktoś tankował benzynę i gaz, a płacił tylko za benzynę, ponieważ dystrybutory z gazem (dystrybutory 11 i 12) i dystrybutory pozostałego paliwa (dystrybutory 7 i 8) znajdują się na jednej wyspie, nie zapytała o to klientki i policzyła jej tylko za benzynę. Klientka używała karty V..

(Dowód: nagranie z monitoringu – k. 74, częściowo zeznania powódki – k. 55-59, k. 100, zeznania pozwanej – k. 59-63, k. 100-101, zeznania świadka A. G. – k. 64-65, zeznania świadka M. E. – k. 89-92, zeznania świadka J. B. – k. 88-89)

Po pewnym czasie powódka oraz M. E. (1) zauważyły, że na ekranie monitora wyświetla się komunikat, iż nie została nabita transakcja za gaz w kwocie 56 złotych. Po upewnieniu się, że nie ma nikogo przy dystrybutorach, M. E. (1) poszła na zaplecze sprawdzić nagranie z monitoringu. Powódka zaś została sama. Oprócz niej nie było żadnego pracownika stacji. W sklepie przy stoisku z gazetami była jedna klientka. Gdy klientka podchodziła do kasy nr 1, powódka wzięła długopis i udała się do toalety w celu podpisania listy czystości. Tam spędziła kilkanaście minut za zamkniętymi drzwiami. Stan czystości w toalecie powinien być sprawdzony przez pracownika stacji raz w ciągu godziny i powinno to być udokumentowane podpisem. Gdy pracownik musi iść do toalety sprawdzić czystość, powinien nacisnąć dzwonek i przywołać drugiego pracownika. Powódka nie musiała robić tego w momencie, gdy klient wchodził do sklepu. Po wyjściu z toalety, powódka podeszła do kasy nr 2 i poprosiła klientkę. Natomiast M. E. (1) po obejrzeniu kilka razy nagrania z monitoringu, stwierdziła, że za gaz nie zapłaciła klientka, która była obsługiwana przez powódkę. Przyszła więc do powódki i powiedziała jej o tym. Ta nie wiedziała co zrobić i zadzwoniła do pozwanej, by poinformować ją, że klientka nie zapłaciła za gaz. Pozwana zaś odpowiedziała jej, że jeżeli faktycznie była kradzież paliwa, to trzeba zgłosić to na policję i wystawić w systemie kasowym dokument kradzieży paliwa. N. opłaty za gaz wiąże się z karami finansowymi dla prowadzącego stację ze strony (...) S.A.

(Dowód: : nagranie z monitoringu – k. 74, zeznania powódki – k. 55-59, k. 100, zeznania pozwanej – k. 59-63, k. 100-101, zeznania świadka M. E. – k. 89-92)

Zgodnie z „Zasadami postępowania w przypadku kradzieży paliw spod dystrybutora na stacjach własnych (...) S.A”, stanowiącymi załącznik nr 1 do Zarządzenia operacyjnego nr 1/DS./2014, przed uruchomieniem procedury prowadzący stację lub pracownik stacji paliw powinien upewnić się, czy samochód nadal nie przebywa na terenie stacji, np. w myjni lub czy brak zapłaty za paliwo nie wynika z błędu kasjera, polegającego w szczególności na nieuwzględnieniu paliwa na rachunku klienta. Następnie w przypadku oddalenia się klienta ze stacji paliw bez zapłaty, pracownik stacji jest zobowiązany niezwłocznie sprawdzić w celu ustalenia danych klienta m.in.: czy nr rejestracyjny pojazdu przypisany jest do karty Flota, czy tankujący korzystał z karty Flota. W takim przypadku powinien on skontaktować się z (...) S.A i wówczas konsultant trzykrotnie w odstępstwach godziny próbuje nawiązać kontakt z klientem, a momencie nawiązania kontaktu informuje go, że nie zapłacił za tankowane paliwo oraz że brak uiszczenia należności za paliwo w ciągu 24 godzin od momentu nawiązania kontaktu będzie powodował konieczność podjęcia odpowiednich kroków prawnych. Natomiast w sytuacji, gdy okaże się, że ustalenie danych klienta nie jest możliwe lub pomimo ustalenia danych klienta nie udało się nawiązać z nim kontaktu lub pomimo nawiązania kontaktu z klientem przez Infolinię, nie uregulował on należności w ciągu 24 godzin od nawiązania z nim kontaktu, a także w przypadku gdy istnieje obiektywnie uzasadnione przypuszczenie, że doszło do oddalenia się klienta ze stacji paliw w celu zaboru zatankowanego paliwa bez zapłaty, prowadzący stację lub jego pracownicy mają obowiązek natychmiastowego zgłoszenia tego faktu na Policję. Procedura ta był dostępna na stacji prowadzonej przez pozwaną w komputerze na portalu oraz w segregatorze pod nazwą „kradzieże, ucieczki”.

(Dowód: Z. postępowania w przypadku kradzieży paliw spod dystrybutora na stacjach własnych (...) S.A – k. 35-37, zeznania pozwanej – k. 59-63, k. 100-101, zeznania świadka M. E. – k. 89-92, zeznania świadka J. B. – k. 88-89)

W dniu 30 lipca 2015r. powódka przysłała do pracy i dowiedziała się od M. E. (1), że nie było tej klientki, która nie zapłaciła za gaz. W związku z tym powódka zgłosiła na Policję kradzież paliwa. Następnego dnia na stację przyjechała klientka. Była bardzo zdenerwowana. Mówiła, że jest stałym klientem, a została potraktowana jak złodziejka. Klientka zapłaciła należność i odjechała ze stacji. Natomiast w dniu 31 lipca 2015r. klientka ta wręczyła pozwanej skargę, nie chcąc z nią rozmawiać. Zapowiedziała, że kieruje pismo do prezesa zarządu. W związku z tym pozwana od razu zgłosiła to menadżer i przekazała jej dane klientki. Menadżer zadzwoniła do klientki i umówiła się z nią na spotkanie. Klientka była bardzo zdenerwowana. Opowiadała menadżer, że policja się u niej zjawiała ok. 20:00 i czuła się strasznie niekomfortowo, bo została potraktowana jak złodziejka. Mówiła, że nie ukradła tego paliwa i nie było dla niej problemem żeby zapłacić za to paliwo. Powiedziała, że na kasie było tylko nabite, że ma zapłacić za samą benzynę. Pozwana wystawiła klientce karty upominkowe - dwie po 100 zł.

(Dowód: skarga z dn. 31.07.2015r. – k. 28, zeznania powódki – k. 55-59, k. 100, zeznania pozwanej – k. 59-63, k. 100-101, zeznania świadka H. B. – k. 65, zeznania świadka M. E. – k. 89-92)

Na stacji paliw prowadzonej przez pozwaną w godzinach od 06:00 do 23:00 dozwolony stan gotówki w kasie wynosi 2.000 zł, a w godzinach od 23:00 do 06:00 – 1.000 zł. Każdy z pracowników, który obsługuje kasę jest obowiązany go przestrzegać. W przypadku gdy stan kasy zbliża się do jego przekroczenia na ekranie pojawia się komunikat i należy dokonać wrzutki do sejfu. W tym celu należy wyjąć z kasy odpowiednią ilość gotówki, zapisać w systemie nominały, wydrukować z kasy wydruk potwierdzający ilość pieniędzy (banderole) i zawiązać nim pieniądze, a następnie udać się z nimi do sejfu i dodatkowo jeszcze raz przeliczyć pieniądze oraz rozpisać w raporcie ilość wrzucanych pieniędzy. W dniu 12 sierpnia 2015r. o godz. 19:00 pozwana była jeszcze w pracy i przysłała do niej powódka. Przyniosła jej 100 zł oraz wydruk ze stanu kasy. Powiedziała, że to zostało jej w kasie. Pozwana z kolei powiedziała jej, że nie ma możliwości sprawdzenia z czego wynika ta nadwyżka i że muszą czekać na informacje z banku, czy jest pomyłka we wrzutce. W dniu 14 sierpnia 2015r. przysłała informacja z banku z prośbą o uregulowanie 100 zł z dnia 12 sierpnia 2015r. W miesiącu sierpniu 2015r na stacji prowadzonej przez pozwaną zdarzyły się trzy takie pomyłki, z których jedna była powódki, a pozostałe dwie pracowników z kilku i kilkunastodniowym stażem. Z załącznika numer 4 do umowy o prowadzenie Stacji paliw w przypadku przechowywania w kasie gotówki powyżej limitu wyznaczonego przez (...) S.A. oraz w przypadku wystąpienia różnicy pomiędzy rzeczywistym ogólnym stanem kasy a ewidencyjnym stanem

kasy w raporcie sprzedaży przekraczającej 50 zł wynikają konsekwencje finansowe dla prowadzącego stację. Są to kary pieniężne nakładane przez PKN (...) na prowadzącego stację.

(Dowód: wykaz kar pieniężnych – k. 31-32, zeznania powódki – k. 55-59, k. 100, zeznania pozwanej – k. 59-63, k. 100-101, zeznania świadka A. G. – k. 64-65, zeznania świadka M. E. – k. 89-92, zeznania świadka J. B. – k. 88-89, zeznania świadka J. G. – k. 92-93)

Do całej strefy Bistro na stacji prowadzonej przez pozwaną nie wolno było wchodzić bez rękawiczek. Każdy z pracowników stacji paliw prowadzonej przez pozwaną, w tym powódka odbył szkolenie z (...) i Z. Dobrej Praktyki Higienicznej. Z kolei powódka w dniu 14 sierpnia wzięła nożyczki z pojemnika, w którym przechowywane są przyrządy do przygotowywania jedzenia i obciąła sobie nimi nad zlewem skórki przy paznokciu. W momencie gdy próbowała odłożyć nożyczki do pojemnika, pracownik stacji J. G. (1), który widział całą sytuację zwrócił jej uwagę, że jest to bardzo niehigieniczne. Wtedy powódka umyła nożyczki pod bieżącą wodą i włożyła je do pojemnika. J. G. (1) poinformował o wszystkim pozwaną. Powódka przyznała się jej w obecności pracownika A. Z., że wycinała odstające skórki przy paznokciach i robiła to nad zlewem.

(Dowód: notatka ze zdarzenia - k. 29, zeznania powódki – k. 55-59, k. 100, zeznania świadka J. B. – k. 88-89 zeznania świadka J. G. – k. 92-93)

W dniu 19 sierpnia 2015r. pozwana w obecności pracowników stacji – M. E. (1), J. B. (2) i J. G. (1) wręczyła powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. z powodu zawinionego ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na: opuszczeniu stanowiska kasowego w dniu 29 lipca 2015r. w momencie gdy była sama na sklepie, a klientka podchodziła do kasy, co mogło narazić pracodawcę na utratę mienia, nie wykonanie polecenia służbowego w dniu 29 lipca 2015r. polegającego na nie zapytaniu klientki, czy tankowała gaz mimo wyraźnych poleceń prowadzącej stację o każdorazowe pytanie klienta, czy tankował gaz czy benzynę, co mogło doprowadzić pracodawcę do zapłaty rekompensaty za nierejestrowanie transakcji w kasie fiskalnej na rzecz (...) S.A, nie doliczenie w dniu 29 lipca 2015r. do rachunku klientki opłaty za gaz, co mogło doprowadzić pracodawcę do zapłaty rekompensaty za nierejestrowanie transakcji w kasie fiskalnej na rzecz (...) S.A., powiadomienie w dniu 30 lipca 2015r. Policji o rzekomej kradzieży klientki, która nie nastąpiła, co naraziło Firmę Handlowo Usługową (...) oraz (...) S.A na utratę dobrego imienia oraz wypłatę rekompensaty dla klientki, nieumiejętnym przygotowaniu pakietu wrzutek do sejfów, co mogło narazić pracodawcę na karę za nierzetelne przekazywanie do inkasa gotówki w ilości niezgodnej z dokumentami oraz wystąpieniem różnicy pomiędzy rzeczywistym stanem kasy a ewidencyjnym stanem kasy w raporcie sprzedaży przekraczającej 50 zł, na rzecz (...) S.A, nie przestrzeganiu elementarnych zasad bhp w dniu 14 sierpnia 2015r., pomimo przebytych szkoleń z zakresu (...), Dobrej Praktyki Produkcyjnej i Higienicznej poprzez obcinanie skórek lub paznokci u rąk nożyczkami przeznaczonymi do kontaktu z żywnością, mimo że do całej sfery Bistro można dotykać się tylko i wyłącznie w rękawiczkach; skórki lub paznokcie wpadały do zlewu przeznaczonego do mycia rąk przed przygotowywaniem posiłków, co narażało klientów pracodawcy na utratę zdrowia oraz zapłatę kary za nieprzestrzeganie systemu (...) oraz Z. Dobrej Praktyki Higienicznej na rzecz (...) S.A, a także usiłowanie odłożenia nożyczek do Bistro, którymi obcinała paznokcie do pojemnika, w którym są przechowywane m.in. torebki do bagietek, termometry, nawet ich nie dezynfekując, co narażało klientów pracodawcy na utratę zdrowia oraz zapłatę kary za nieprzestrzeganie systemu (...) oraz Z. Dobrej Praktyki Higienicznej na rzecz (...) S.A. Oświadczenie w tym przedmiocie zawierało pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. C - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 19.08.2015r. – k. 3 i k. 7, k. 26 akt sprawy, zeznania powódki – k. 55-59, k. 100, zeznania pozwanej – k. 59-63, k. 100-101, zeznania świadka M. E. – k. 89-92, zeznania świadka J. B. – k. 88-89, zeznania świadka J. G. – k. 92-93)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 1.824,29 złotych brutto.

(Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia 01.10.2015r. - k. 42 )

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony oraz w oparciu o częściowe zeznania powódki B. K., zeznania pozwanej E. P., zeznania świadków: A. G. (2), H. B., J. B. (2), M. E. (1), J. G. (1).

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w zgromadzonym sprawie pozostałym materiale dowodowym. Za wiarygodne uznano zatem jej twierdzenia co do czasokresu zatrudnienia u pozwanej, zakresu jej obowiązków. W tym zakresie były one bezsporne i znalazły w aktach osobowych powódki, zeznaniach pozwanej. Z nagrania z monitoringu w sposób jednoznaczny wynika, że w dniu 29 lipca 2015r., w momencie gdy klientka zbliżała się do kasy, powódka opuściła swoje stanowisko oraz zamknęła się w toalecie. W tym czasie klientka pozostawała sama na sklepie. W związku z tym Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki, że musiała udać się do toalety, by podpisać listę czystości, bo inaczej dostałaby karę upomnienia lub naganę i że zostawiła otwarte drzwi do toalety, a klientka dopiero wchodziła do sklepu, gdy ona wychodziła z toalety. W ocenie Sądu jest to wersja wydarzeń przyjęta na potrzeby niniejszego postępowania. Bowiern obowiązek sprawdzania czystości w toalecie powódka musiała wykonywać co najmniej raz na godzinę i nie musiała to robić nawet w momencie, gdy klient wchodził do sklepu. Poza tym mogła przywołać drugiego pracownika. Za niewiarygodne Sąd uznał także twierdzenia powódki, że nie słyszała o poleceniu pozwanej, by pytała klientów, co tankowali. W tym zakresie było one sprzeczne z wiarygodnymi zeznaniami świadków: J. B. (2), M. E. (1), J. G. (1). Świadców ci zgodnie podali, że pozwana informowała ich o tym, by za każdym razem zadawali klientom pytanie, co tankowali, bo często zdarzały się pomyłki, że ktoś tankował benzynę i gaz, a płacił tylko za benzynę, ponieważ dystrybutory z gazem (dystrybutory 11 i 12) i dystrybutory pozostałego paliwa (dystrybutory 7 i 8) znajdują się na jednej wyspie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, w części w której twierdziła, że pytała się klientki czy tankowała także gaz. Oczywistym jest, że te twierdzenia nie polegały na prawdzie. Z treści zeznań świadka H. B. wynika, że powódka nie pytała jej, co tankowała, tylko powiedziała, ile ma zapłacić. Świadek ta nie miała powodu by podawać nieprawdę i narażać siebie na odpowiedzialność karną. Nie miała także żadnego powodu by działać na niekorzyść powódki. Poza tym gdyby powódka rzeczywiście zapytała klientkę, czy tankowała także gaz, to na nagraniu z monitoringu widoczne by było jak klientka coś odpowiada albo przynajmniej kiwa jej głową, co jednak nie miało miejsca.

Zgodnie z obowiązującą na stacji (...) S.A procedurą w przypadku niezapłacenia przez klienta za paliwo pracownik stacji powinien w pierwszej kolejności upewnić się, czy brak zapłaty za paliwo nie wynika z błędu kasjera, a następnie jest on zobowiązany niezwłocznie sprawdzić czy tankujący korzystał z karty V. bądź Flota. W takim przypadku powinien on skontaktować się z (...) S.A i wówczas konsultant trzykrotnie w odstępstwach godziny próbuje nawiązać kontakt z klientem, a momencie nawiązania kontaktu informuje go, że nie zapłacił za tankowane paliwo oraz że brak uiszczenia należności za paliwo w ciągu 24 godzin od momentu nawiązania kontaktu będzie powodował konieczność podjęcia odpowiednich kroków prawnych. Natomiast w sytuacji, gdy okaże się, że ustalenie danych klienta nie jest możliwe lub pomimo ustalenia danych klienta nie udało się nawiązać z nim kontaktu lub pomimo nawiązania kontaktu z klientem przez Infolinię, nie uregulował on należności w ciągu 24 godzin od nawiązania z nim kontaktu, a także w przypadku gdy istnieje obiektywnie uzasadnione przypuszczenie, że doszło do oddalenia się klienta ze stacji paliw w celu zaboru zatankowanego paliwa bez zapłaty, prowadzący stację lub jego pracownicy mają obowiązek natychmiastowego zgłoszenia tego faktu na Policję. Tymczasem klientka używała karty V.. Pomimo tego powódka zamiast najpierw zadzwonić na infolinię w celu sprawdzenia jej danych, zadzwoniła na Policję.

Twierdzeń powódki, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę było to, że pozwana chciała się jej pozbyć, bo przyjęła do pracy młodszych pracowników, a także że pozwana i pozostali pracownicy byli przeciwko niej nie potwierdza zgromadzony materiał dowodowy. W pozostałych swoich zeznaniach powódka przyznała, że obcinała skórę nad zlewem nożyczkami oraz że pomyliła się o 100 zł przy dokonywaniu wrzutki do sejfu. W ocenie powódki przypisywane jej przez pracodawcę naruszenia obowiązków pracowniczych nie były na tyle poważne, by mogły skutkować rozwiązaniem z nią stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Zeznaniom pozwanej E. P. Sąd dał wiarę w całości. Przedstawione przez nią zasady postępowania prawnika stacji w przypadku niezapłacenia przez klienta za paliwo, sposób dokonywania wrzutek do sejfu i konsekwencji wynikających z

nieprawidłowego przekazywania do inkasa gotówki, a także przebiegu zdarzenia polegającego na wręczeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę znalazły pełne potwierdzenie w zeznaniach świadków: A. G. (2), J. B. (2), M. E. (1), J. G. (1). Ich zeznania w pełni ze sobą korespondowały.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. E. (1), która w swoich zeznaniach szczegółowo przedstawiła przebieg zdarzeń z dnia 29 lipca 2015r. Świadek ta zeznawała zgodnie posiadaną wiedzę. Jej zeznania były spójne, logiczne i zgodne z nagraniem z monitoringu. Bezspornym były twierdzenia świadka w dalszej części jej zeznań, a dotyczące zasady postępowania prawnika stacji w przypadku niezapłacenia przez klienta za paliwo, sposób dokonywania wrzutek do sejfu i konsekwencji wynikających z nieprawidłowego przekazywania do inkasa gotówki.

Zeznaniom świadków A. G. (2) i J. G. (3) Sąd dał wiarę całości. Ich zeznania były logiczne i spójne, korespondowały ze sobą. Wskazali oni na zasady postępowania pracownika stacji w przypadku niezapłacenia przez klienta za paliwo oraz na sposób dokonywania wrzutek do sejfu czego nie kwestionowały same strony.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka J. G. (1), który w swoich zeznaniach przedstawił przebieg zdarzenia związanego z użyciem przez powódkę nożyczek przeznaczonych do przygotowywania jedzenia. Były one spójne, logiczne i nie kwestionowane przez strony.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być dokonane na piśmie. W oświadczeniu tym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa, musi istnieć w dacie wypowiedzenia czy rozwiązania umowy (wyrok SN z dnia 1.10.1999r., OSNP 2001/4/118, wyrok z dnia 19.1.2000r. OSNP 2001/11/373, wyrok z dnia 12.12.2001r., PP 2002/5, str. 32). Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej) jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (wyrok SN z 13.10.1999r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001/4/118).

Mówiąc o konkretności przyczyny wskazanej w rozwiązaniu umowy o pracę, ustawodawca miał na myśli takie podanie przyczyny, aby była ona dla pracownika zrozumiała. Należy wskazać, że wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i może zostać spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy rozwiązania umowy są pracownikowi znane na przykład z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.11.2008r., I PK 82/08 Lex nr 489012). Konieczność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę czy też jej rozwiązania bez wypowiedzenia należy bowiem oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających te przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.12.2003r., I PK 80/03, OSNP 2004/21/363).

Wymóg prawdziwości przyczyny jest zachowany, gdy okoliczność podana w oświadczeniu pracodawcy faktycznie zaistniała.

Rzeczywista przyczyna to zaś taka, która rzeczywiście skłoniła pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

Wskazać należy, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego to pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy, przy czym może to czynić tylko i wyłącznie w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w swoim oświadczeniu w tym przedmiocie (por. wyrok SN z 19.12.1999 r. I PKN 571/98 OSNCP 2000/7/266).



Kolejny wymóg oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu i rozwiązaniu umowy o pracę wynika z § 5 art. 30 k.p. W oświadczeniu pracodawcy powinno być więc zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Rozpoznając powództwo Sąd bada po pierwsze czy rozwiązanie umowy o pracę jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy wypowiedzenie to jest uzasadnione. Sąd uwzględni odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu.

Ten szczególny tryb rozwiązania umowy o pracę został przewidziany w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Klauzula wskazana w powyższym przepisie należy do generalnych, które muszą być doprecyzowane, gdyż wymieniony przepis nie wskazuje obowiązków pracowniczych, których naruszenie uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia. Wiadomo tylko, że obowiązki te muszą należeć do podstawowych, a do ich naruszenia powinno dojść z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Ponadto z punktu widzenia zasadności rozwiązania umowy o pracę w tym trybie wystarczającym jest, że co najmniej jedna z tych przyczyn, o ile pracodawca wskazał ich kilka, jest uzasadniona i prawdziwa. W orzecznictwie i doktrynie podkreśla się, iż tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione w sposób szczególny. Po pierwsze powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997r., w sprawie I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269). Ponadto zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przesłankami zastosowania normy z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. są zachodzące łącznie: bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2000r., w sprawie I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348).

Ustawodawca wprowadził w art. 52 § 2 k.p. ograniczenie czasowe dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując, iż nie może ono nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Odnosząc się do wymogów formalnych jakimi ustawodawca obwarował oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazać należy, że pozwana dokonała prawidłowo pod względem formalnym rozwiązania umowy o pracę, bowiem oświadczenie datowane na 19 sierpnia 2015r. zostało sporządzone na piśmie, z podaniem przyczyny, oświadczenie pracodawcy zawierało pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Dokonano go również w przewidzianym przez kodeks pracy miesięcznym okresie od daty, kiedy pracodawca dowiedział się o zdarzeniu stanowiącym podstawę rozwiązania umowy o pracę. Zdarzenia stanowiące podstawę rozwiązania z powodów umowy o pracę miały miejsce 29 lipca, 30 lipca, 12 sierpnia, 14 sierpnia.

Okoliczności, które zostały wskazane w oświadczeniu pracodawcy z dnia 19 sierpnia 2015r. jako przyczyna rozwiązania z powodką umowy o pracę rzeczywiście zaistniały. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło, że powodka w dniu 29 lipca 2015r. opuściła swoje stanowisko, w momencie gdy klientka zbliżała się do kasy, a także zamknęła się w toalecie, gdy klientka pozostawała sama na sklepie, nie zapytała klientki, czy oprócz benzyny zatankowała jeszcze gaz, mimo że o powyższym obowiązku pracownicy, w tym powodka byli

wielokrotnie pouczeni przez prowadzącą stację, nie doliczyła do rachunku tej klientki opłaty za gaz oraz wbrew obowiązującej procedurze w przypadku niezapłacenia przez klienta za tankowanie zgłosiła policji kradzież, w dniu 12 sierpnia 2015r. nieumiejętnie przygotowała pakiet wrzutek do sejfów, przez co mogła narazić pracodawcę na karę za nierzetelne przekazywanie do inkasa gotówki w ilości niezgodnej z dokumentami oraz wystąpieniem różnicy pomiędzy rzeczywistym stanem kasy a ewidencyjnym stanem kasy w raporcie sprzedaży przekraczającej 50 zł, na rzecz (...) S.A pomimo przebytych szkoleń z zakresu (...), Dobrej Praktyki Produkcyjnej i Higienicznej obcinała skórki u paznokci nożyczkami przeznaczonymi do kontaktu z żywnością i próbowała je odłożyć bez dezynfekcji do pojemnika, w którym są przechowywane m.in. torebki do bagietek, termometry. Pracodawca w sposób należyty, w ocenie Sądu, skonkretyzował podane przyczyny oraz okoliczności, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy w tym szczególnym trybie.

Powódka nie wykazała, aby były inne przyczyny, które zostały ukryte pod tymi, które pozwana wskazała w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, które zdecydowały o zwolnieniu jej z pracy. Zdaniem Sądu były to przyczyny rzeczywiste i prawdziwe. Zachowanie i skala naruszeń przez powódkę jej obowiązków pracowniczych uzasadniały rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy jako całkowicie bezzasadne.

W myśl art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W ocenie Sądu taka szczególna sytuacja zachodziła po stronie powódki, która przegrała niniejszy proces, nie pracuje i ma na utrzymaniu dwoje dzieci. Z tych względów Sąd nie obciążył jej kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej E. P..

Za pomoc prawną świadczoną powódce z urzędu przez adw. L. M., Sąd przyznał jej z rachunku Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie wynagrodzenie w wysokości 60,00 zł oraz podatek VAT w wysokości 23 % od tej kwoty na podstawie § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokacie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.