Sygn. akt VI P 287/16

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska

Danuta Szufnarowska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 3 sierpnia 2017 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa P. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w J.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w J. na rzecz powoda P. M. kwotę 11.685,72 zł (jedenaście tysięcy sześćset osiemdziesiąt pięć złotych 72/100) wraz z ustawowymi odsetkami od 10 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

2. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. do kwoty 3.890,24 zł (trzy tysiące osiemset dziewięćdziesiąt złotych 24/100);

3. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w J. na rzecz powoda P. M. kwotę 90,00 zł (dziewięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w J. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie:

- kwotę 584,30 zł (pięćset osiemdziesiąt cztery złote 30/100) tytułem zwrotu kosztów procesu – opłaty;

- kwotę 141,10 zł (sto czterdzieści jeden złotych 10/100) tytułem zwrotu kosztów procesu – wydatków.

Jadwiga Janina Piłatkowska SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Danuta Szufnarowska

Sygn. akt VI P 287/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20 maja 2016 r powód P. M. wnosił o ustalenie na podstawie art. 45 kp, że rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pozwanego było nieuzasadnione i żądał zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj; kwoty 11.622,41 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty. Powód podnosił, że przyczyna w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę powinna być przyczyną prawdziwą i konkretną. Powód argumentował, że zawsze wykonywał ciążące na nim obowiązki przy

zachowaniu porządku. Powyższe potwierdza fakt iż w wewnętrznym audycie za miesiąc kwiecień 2016 r otrzymał 26/26 punktów oraz premię, nie był karany dyscyplinarnie. Powód twierdził, że został zwolniony, ponieważ złożył wniosek o urlop na żądanie.

Na rozprawie w dniu 24 stycznia 2017 r powód sprecyzował żądanie i wnosił o zasądzenie odszkodowania w wysokości 11.685,72 złotych za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wnosił o jego oddalenie i podnosił, że podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę było nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, niezrealizowanie powierzonych zadań w wystarczającym stopniu, lekceważący stosunek do przełożonych, niezdyscyplinowanie i utrata zaufania. Pozwany twierdził, że okoliczności bezpośrednio poprzedzające decyzję pracodawcy miały miejsce w dniu 14 maja2016 . Zmiana pracy powoda wypadała zgodnie z grafikiem na sobotę 14.06.2016 r, a żaden z kolegów nie chciał się zmienić. W tej sytuacji powód zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o urlop wypoczynkowy, ten jednak z uwagi na zobowiązania produkcyjne nie wyraził zgody. W tej sytuacji powód wysłał bezpośrednio do przełożonego sms-a że korzysta z przysługującego mu urlopu na żądanie i nie przyszedł do pracy.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był pracownikiem pozwanego od 22 marca 2010 r, zatrudnionym na stanowisku operatora wytłaczarek w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód miał pisemny zakres obowiązków. Zdarzało się, że powód zamieniał się na zmiany z kolegami z uwagi na udział w grach futbolowych, co nie podobało się jego przełożonym.

dowód: umowa o pracę k. 29; zakres obowiązków k. 31-32, 34-35 ,umowa o pracę k. 33, zeznania członka zarządu pozwanego P. B. - rozprawa dnia 3 sierpnia 2017 r;

W dniu 13 maja 2016 r powód wysłał pracodawcy wiadomość o następującej treści "niestety nie mogę jutro przyjść, wniosek wypisany jest o urlop na żądanie do którego mam prawo cztery razy w roku z tego co wiem, pozdrawiam". Na co otrzymał odpowiedź sms-em od G. B. o treści: "witam, mam wniosek na urlop na 14-15, nie mogę Ci udzielić zgody, nie mam zastępstwa". Powód stawił się dopiero do pracy 16 maja na nocną zmianę.

dowód: akt notarialny k. 7;

Powód w wewnętrznym audycie za miesiąc kwiecień 2016 r otrzymał 26/26 punktów oraz w maju premię za utrzymanie porządku. Powód nie był również karany dyscyplinarnie.

W dniu 16 maja 2016 r pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem z powodu nie wywiązywania się z obowiązków pracowniczych, nie realizowania powierzonych zadań w wystarczającym stopniu, utraty zaufania. G. B. poinformował powoda, że zostaje on zwolniony z powodu braku porządku na stanowisku pracy. Powód odmówił przyjęcia wypowiedzenia. Rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę były częste zamiany w grafiku pracy ponieważ powód uczestniczył w grach sportowych. Pracodawca nie chciał tolerować zachowań powoda, który swoje hobby przedkładał nad pracę zawodową, co powodowało dezorganizację pracy i niezadowolenie załogi.

dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 28;zeznania świadka G. B. -rozprawa k. 71,

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3895,24 złotych.

bezsporne, a nadto zaświadczenie k. 27;

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one, zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale

i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka G. B. oraz zeznaniem stron, bowiem stanowiły one spójny materiał dowodowy będący podstawą ustalenia stanu faktycznego.

<u>Sąd zważył, co następuje:</u>

Jedną z podstawowych zasad procesu cywilnego jest zasada kontradyktoryjności. Oznacza to, iż ten kto, powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić okoliczności faktyczne uzasadniające to żądanie, a także, że sąd orzekający nie jest obciążony odpowiedzialnością za rezultat postępowania dowodowego, którego dysponentem są strony (por. wyrok SN z dnia 07 października 1998 r., II UN 244/98, OSNP 1999/20/662).

Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar dowodu faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, czyli w niniejszej sprawie na powodzie. Uzupełnieniem tego przepisu są odpowiednie regulacje zawarte w kodeksie postępowania cywilnego – art. 3 i art. 232. Stosownie do art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Art. 232 k.p.c. stanowi, że strony są zobowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Zgodnie zaś z art. 233 § 2 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W rozpoznawanej sprawie należało się przede wszystkim odnieść do kwestionowanej przez powoda przyczyny, którą pozwany pracodawca podał w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, a na podstawie zebranych w sprawie dowodów ocenić, stanowisko której ze stron zasługuje na aprobatę.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 KP wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawsze wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna ta powinna być sformułowana w sposób konkretny, a ponadto powinna być rzeczywista (por. np. wyrok SN z dnia 13.05.1998r., I PKN 105/98, OSNAP 1999/10/335, wyrok SN z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598).

Jednocześnie w orzecznictwie jak i doktrynie prawa pracy powszechnie akceptowany jest pogląd, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. a uzasadnionym wypowiedzeniem o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., choć może naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca używa w art. 30 § 4 k.p. określenia "przyczyna wypowiedzenia" w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć), choć może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy, wskazujące na niezasadność wypowiedzenia (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 roku, I PK 244/13).

Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem, użycie przez ustawodawcę w art. 45 § l kp zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione" statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiadaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314).Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie jak i literaturze przyjmuje się, że przyczyna

wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W orzecznictwie sądowym przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg konkretności oznacza też, że nie wystarczy ogólnikowy zwrot, że pracodawca nie jest zadowolony z efektów pracy pracownika, że pracownik nie realizuje powierzonych zadań w wystarczającym stopniu nie wywiązuje się z obowiązków lub pracodawca utracił do niego zaufanie, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone z wykazaniem ***konkretnych okoliczności***, które taki ogólny wniosek uzasadniają.

Ustawodawca nie opracował żadnego katalogu przyczyn uzasadniających wypowiadanie umów, jak również określenia sytuacji, w których wypowiedzenie takie byłoby nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się bowiem na ocenach pozaustawowych. Mamy tutaj bowiem do czynienia z klauzulą generalną. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie da się skatalogować wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (tzw. katalog pozytywny) ani określić w sposób wyczerpujący sytuacji, w których wypowiedzenie powinno być uznane za nieuzasadnione (tzw. katalog negatywny). Posłużenie się przez ustawodawcę ogólnymi pojęciami - jak każde unormowanie oparte na klauzuli generalnej - zapewnia maksymalną elastyczność w stosowaniu prawa i umożliwia dostosowanie poszczególnych rozstrzygnięć do okoliczności, w jakich dane oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone przez podmiot zatrudniający. Ustawodawca przyjął w zasadzie słuszne założenie, że wszystkich przyczyn przemawiających w życiu codziennym za rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie da się z góry przewidzieć i wymienić w ustawie.

Jedną z okoliczności powszechnie ocenianych w doktrynie prawa jako uzasadniająca wypowiedzenie umowy pracę jest utrata zaufania do pracownika, jednakże podlega ona ocenie w oparciu o ogólnie obowiązujące regulacje w zakresie prawidłowego wypowiadania umów o pracę. W ocenie Sądu w pojęciu „zaufanie" tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej i psychicznej. Zaufanie przy tym jest stopniowalne – od absolutnego (bezwzględnego, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania" nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania" (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków, jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r. w sprawie I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711).

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny opisanej jako „utrata zaufania do pracownika" może być uznane za zbyt ogólne i niekonkretne. Aby argumentację taką obronić przed sądem, musi ona mieć bowiem oparcie w faktach, a nie być tylko rezultatem arbitralnych lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy do pracownika. Pracodawca ma wskazać z jakich konkretnie przyczyn utracił zaufanie do pracownika oraz z jakich obowiązków pracowniczych pracownik się nie wywiązuje.

Nadużycie zaufania musi wiązać się zawsze z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie oceniane jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Obiektywna naganność zaufania

pracownika jako podstawa utraty do niego zaufania ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por: SN w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). W konsekwencji powodem utraty zaufania do pracownika, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie konkretnych obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy, jak również taka sytuacja może zaistnieć również wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych. Należy się bowiem zgodzić się z poglądem, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 roku sygn. I PKN 257/99).

W ocenie Sądu za słuszny należy uznać pogląd, iż uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne "drobne" zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Wobec powyższego podanie przez pracodawcę jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę utraty zaufania do pracownika będzie miało szansę zostać uznane przez Sąd jako zasadne, gdy po pierwsze pracownik będzie dokładnie wiedział jakie to konkretnie okoliczności spowodowały utratę zaufania, a po drugie jeżeli okoliczności te znajdą odzwierciedlenie w rzeczywistości.

W okolicznościach niniejszej sprawy pracodawca jako uzasadniające utratę zaufania wskazywał na niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, nie realizowanie powierzonych zadań w wystarczającym stopniu, konkretyzując to w sposób ustny pracownikowi, że nie utrzymywał na swoim stanowisku porządku.

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. pracownik może zwrócić się do Sądu o ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę i wnieść o orzeczenie bezskuteczności, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

W niniejszej sprawie powód po ostatecznym sprecyzowaniu żądania wniósł o zasądzenie odszkodowania z powodu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, kwestionując przyczyny wypowiedzenia, nie zgadzając się z nimi i podważając ich prawdziwość.

Wyniki postępowania dowodowego przeprowadzone w niniejszej sprawie wskazywały, że pracodawca na spotkaniu w dniu wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę oświadczył powodowi, że przyczyną rozwiązania umowy jest nieporządek na miejscu pracy. Do takiej też przyczyny nawiązywał również powód w swoim pozwie. Okoliczność ta została również potwierdzona przez świadka G. B.. Tymczasem z zeznań członka zarządu P. B. wynika, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę były częste zamiany w grafiku ponieważ powód uczestniczył w grach sportowych. Pracodawca nie chciał tolerować zachowań powoda, który swoje hobby przedkładał nad pracę zawodową, co powodowało dezorganizację pracy i niezadowolenie załogi. P. B. zeznał również, że "kwestia urlopu na żądanie przelała czarę goryczy". Zatem w rzeczywistości przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem była inna niż przedstawiona mu ustnie w dniu w którym dokonano wypowiedzenia.

Sąd miał na uwadze, że sam powód. zarówno w uzasadnieniu pozwu, jak i w swoich zeznaniach przed sądem potwierdził, że nie miał on świadomość szczegółowego zakresu przyczyn wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, odnosząc się tylko do nieporządku na stanowisku co zresztą kwestionował jako okoliczność prawdziwą. W ocenie sądu i ta przyczyna rozwiązania umowy okazała się nieprawdziwa skoro powód właśnie za maj otrzymał

premię za utrzymywanie porządku na stanowisku pracy (zeznania świadka G. B. _ "premia była za utrzymanie porządku"). Brak zastrzeżeń do pracy powoda potwierdził również przeprowadzony audyt.

W świetle przedstawionych okoliczności, nie można było uznać wypowiedzenia dokonanego powodowi za zgodne z prawem, a co się z tym wiąże, na mocy art. 45 k.p. w związku z art. 47^1 k.p., Sąd zasądził w punkcie pierwszym wyroku na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia tj; kwoty 11.685,72 zł.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano na podstawie art. 477^2 § 1 k.p.c. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj do kwoty 3.890,24 złotych.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 roku nr 90, poz. 594 tekst jednolity ze zm.) zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania.

O kosztach pełnomocnika powoda w punkcie trzecim wyroku orzeczono na podstawie art. 98 kpc, w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U 2016.1714) w wysokości 90 zł.

Rozstrzygnięcie o opłacie od pozwu znalazło oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity z 2014 r, poz. 1025 z późniejszymi zmianami). W związku z powyższym Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 5% od wartości przedmiotu sporu tj kwotę 584,30 złotych stanowiącą równowartość opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić – o czym orzeczono jak w punkcie czwartym wyroku.

Zgodnie z art. 91 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w wypadku gdy obowiązujące przepisy przewidują przyznanie stronie należności w związku z jej udziałem w postępowaniu sądowym, należności te przyznaje się stronie w wysokości przewidzianej dla świadków. Zaś Art. 85 ust. 1 tej ustawy stanowi, że świadkowi przysługuje zwrot kosztów podróży - z miejsca jego zamieszkania do miejsca wykonywania czynności sądowej na wezwanie sądu - w wysokości rzeczywiście poniesionych, racjonalnych i celowych kosztów przejazdu własnym samochodem lub innym odpowiednim środkiem transportu. Postanowieniem z dnia 1 marca 2017 r sąd przyznał świadkowi G. B. zwrot kosztów dojazdu na rozprawę w wysokości 141,10 złotych, które tymczasowo zostały wypłacone ze Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie. Z uwagi na to, że pozwany przegrał proces sąd obciążył pozwanego tymi kosztami zgodnie z regułą wynikającą z art 98 kpc. i zasądził od pozwanego kwotę 141,10 złotych.

ZARZĄDZENIE

(...)