

Sygn. akt VI P 159/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2019 roku.

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

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Protokolant starszy protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 28 października 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) Centrum (...) w O.

o uchylenie kary porządkowej

1. oddała powództwo w całości,
2. oddała wniosek powoda M. M. o zwrot utraconego zarobku,
3. zasądza od M. M. na rzecz (...) Centrum (...) w O. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 159/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 marca 2019 roku (data prezentaty) powód M. M. wniósł odwołanie od kary upomnienia. Jako pozwanego powód wskazał swojego pracodawcę (...) Centrum (...) w O..

W uzasadnieniu pozwu podał, że nie zasłużył na jakąkolwiek karę dyscyplinarną, a wręcz przeciwnie, w jego ocenie powinien otrzymać od pracodawcy nagrodę w zamian za poszerzenie jego zakresu obowiązków.

(pozew – k. 1)

W odpowiedzi na pozew (...) Centrum (...) w O. wniosło o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podał, że zakres obowiązków powoda został ustalony w momencie zawarcia umowy o pracę w 2012r. Od tego czasu nie był zmieniany i od samego początku obejmował i obejmuje m.in. „branie czynnego udziału w ćwiczeniach laboratoryjnych” oraz „wykonywanie innych poleceń Dyrektora Działu”. Wbrew twierdzeniom powoda, do zakresu jego obowiązków nigdy nie miało należeć wyłącznie pełnienie obowiązków technika elektronika (konserwatora urządzeń elektronicznych w Dziale Edukacji i Szkoleń). Dodatkowo pozwany wyjaśnił, że przełożony powoda polecił mu przygotowanie na piśmie konspektów prezentacji ćwiczeń, jakie miałyby prowadzić podczas zajęć laboratoryjnych, organizowanych dla młodzieży szkolnej w (...) Centrum (...) przez Dział Edukacji i Szkoleń. Powód odmówił wykonania polecenia, stwierdzając że nie będzie brał udziału w zajęciach

laboratoryjnych i nie będzie przygotowywał ich konspektów. Wobec tego, że taka sytuacja nie zdarzyła się pierwszy raz, podjęto decyzję o nałożeniu na powoda kary porządkowej upomnienia.

(odpowiedź na pozew – k. 36 – 40 verte)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód jest zatrudniony w pozwanym (...) Centrum (...) w O. od dnia 2 stycznia 2012 roku, w tym od dnia 2 kwietnia 2015 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód jest zatrudniony na stanowisku elektronika w Dziale Edukacji i Szkoleń. Miesięczne wynagrodzenie powoda za marzec 2019 roku wynosi 3.420,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 3 cz. B a/o powoda, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 23 cz. B a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 42)

Powód w zakresie swoich obowiązków ma:

- zapewnienie sprawności technicznej aparatury wykorzystywanej do ćwiczeń i pokazów Dziale Edukacji i Szkoleń,
- braniu czynnego udziału w ćwiczeniach laboratoryjnych,
- braniu czynnego udziału w Piknikach i Festiwalach Nauki,
- konstruowanie prostych układów elektrycznych i elektronicznych niezbędnych dla rozwoju laboratorium,
- wykonywanie innych poleceń Dyrektora Działu.

Dział Edukacji i Szkoleń, w którym pracuje powód, zajmuje się edukacją, popularyzacją i szkoleniem w zakresie dyscyplin fizycznych związanych z działalnością Instytutu, w szczególności w dziedzinie wiedzy o promieniowaniu jądrowym.

(dowód: zakres czynności i obowiązków – k. 6a cz. B a/o powoda, wyciąg z regulaminu organizacyjnego z dnia 1 stycznia 2012 roku – k. 43 – 43 verte, wyciąg z regulaminu organizacyjnego z dnia 1 stycznia 2019 roku – k. 44 – 44 verte; zeznania świadka L. D. – nagranie rozprawy z 28 października 2019r. od 00:25:39 do 00:36:16)

Zgodnie z §3 ust. 1 tiret 2 Regulaminu Pracy (...) Centrum (...) w O. z dnia 17 grudnia 2018 roku, do podstawowych obowiązków pracownika należy sumienne i staranne wykonywanie służbowych poleceń przełożonych. Z kolei zgodnie z §35 ust. 1 tego regulaminu pracy za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów BHP, przepisów ochrony radiologicznej i przeciwpożarowych pracodawca może zastosować następujące kary porządkowe:

- upomnienie,
- naganą.

Powód zapoznał się z treścią Regulaminu Pracy dnia 30 stycznia 2019 roku i zobowiązał się do przestrzegania jego postanowień.

(dowód: wyciąg z regulaminu pracy z dnia 17.12.2018r. – k. 47 – 48, oświadczenie powoda z dnia 30.01.2019r. – k. 43 cz. B a/o powoda)

Przełożona powoda K. D. we wrześniu 2018r. przeprowadziła z powodem rozmowę, podczas której poinformowała go, że poleca mu prowadzenia ćwiczeń. Ćwiczenia miały na celu przekazywanie podstawowej wiedzy dotyczącej budowy, działania i zastosowań urządzeń elektronicznych. Prowadzenie ćwiczeń nie wymagało wykształcenia pedagogicznego,

ani doświadczenia w wystąpieniach publicznych lub umiejętności prezentacji, ani też szczególnych zdolności krasomówczych i oratorskich.

Powód wyraził na powyższe zgodę i prowadził powyższe ćwiczenia, nie kwestionując tego, że praca taka mieści się w zakresie jego obowiązków. Takie ćwiczenia są prowadzone przez większość pracowników, także przełożoną powoda K. D.. Przygotowują się do nich, sporządzając konspekty, aby usystematyzować wiedzę.

Początkowo powód był zadowolony z takich zadań i chętnie je realizował. Poprowadził ćwiczenia na kilku zajęciach laboratoryjnych. Była to dla niego okazja, aby zaprezentować swoją wiedzę, a nadto urozmaicało to jego monotonne zajęcia. Dopiero kiedy po stronie przełożonego powoda pojawiły się zastrzeżenia odnośnie jakości jego pracy, w szczególności dotyczące systematyczności powoda oraz braku jego wcześniejszego przygotowania się do ćwiczeń, powód zaczął protestować przeciwko prowadzeniu ćwiczeń.

Z chwilą, gdy powód zaczął zgłaszać wątpliwości odnośnie przydzielonych mu zadań, jego przełożony poprosił o pomoc L. D., jako wieloletniego byłego przełożonego powoda. Rozmowa jaką odbył wówczas z powodem L. D. nie przyniosła jednak długotrwałej poprawy sytuacji. Powód w dalszym ciągu kwestionował polecenia przełożonego.

Aby wyjaśnić zaistniałą sytuację, przełożony powoda przedstawił mu na piśmie swoje oczekiwania. Powód podjął polemikę ze sformułowanymi oczekiwaniami przełożonego, ale ostatecznie je zaakceptował.

(dowód: zeznania świadka K. D. – nagranie rozprawy z 28 października 2019r. od 00:03:01 do 00:16:36, zeznania świadka L. D. – nagranie rozprawy z 28 października 2019r. od 00:25:39 do 00:36:16, pismo K. D. – k. 45, odpowiedź powoda – k. 46)

Dnia 19 lutego 2019 roku przełożona powoda K. D., dyrektor Działu Edukacji i Szkoleń, wydała powodowi polecenie przygotowania konspektów prezentacji ćwiczeń, jakie potencjalnie może on prowadzić podczas zajęć laboratoryjnych. Powód odmówił wykonania tego polecenia, argumentując, że nie ma zdolności do prowadzenia zajęć, ani odpowiedniej wiedzy, a także podnosząc, że jego głównym zadaniem jest utrzymywanie sprawności aparatury pomiarowej znajdującej się w laboratorium.

Kolejnego dnia, 20 lutego 2019 roku, przełożona powoda K. D. skierowała do dyrektora pozwanego wniosek o zastosowanie wobec powoda kary porządkowej upomnienia wobec jego odmowy z dnia 19 lutego 2019 roku.

Jednocześnie, 20 lutego 2019 roku, K. D. w formie pisemnej wydała powodowi kolejne polecenie przygotowania konspektów obejmujących plany następujących ćwiczeń:

- pomiar zasięgu promieniowania alfa w powietrzu,
- pomiar maksymalnej energii promieniowania beta,
- doświadczenie F. – H.,
- zjawisko fotoelektryczne zewnętrzne,
- zjawisko fotoelektryczne wewnętrzne,
- pomiar widma gamma izotopu promieniotwórczego,
- doświadczenie R.,
- ogniwo P. jako pompa ciepła,
- zasięg promieniowania alfa w powietrzu w funkcji ciśnienia.

Konспекты te powód miał sporządzić w części do dnia 6 marca 2019 roku i w pozostałej części do dnia 20 marca 2019 roku.

Dnia 25 lutego 2019 roku doszło do spotkania powoda z dyrektorem pozwanego. Na tym spotkaniu powód zaprezentował swoje stanowisko w sprawie niewykonania polecenia z dnia 19 lutego 2019 roku, akcentując swój konflikt z K. D..

(dowód: wniosek o zastosowanie kary porządkowej – k. 1 cz. C a/o powoda; polecenie pisemne – k. 2 i 50; odpowiedź powoda – k. 3; zeznania świadka K. D. – nagranie rozprawy z 28 października 2019r. od 00:03:01 do 00:16:36, zeznania świadka Ł. A. – nagranie rozprawy z 28 października 2019r. od 00:16:36 do 00:25:33, zeznania świadka L. D. – nagranie rozprawy z 28 października 2019r. od 00:25:39 do 00:36:16; zeznania powoda M. M. – nagranie rozprawy z 28 października 2019r. od 00:36:16 do 00:48:49)

Dnia 27 lutego 2019 roku pozwany nałożył na powoda karę porządkową upomnienia za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, określonych w Regulaminie Pracy (...) Centrum (...) obowiązującym od dnia 1 stycznia 2019 roku, przez odmowę wykonania polecenia służbowego w dniu 19 lutego 2019 roku, stanowiącą naruszenie §3 ust. 1 tiret 2 tego regulaminu.

Od powyższej kary upomnienia powód odwołał się pismem skierowanym do pracodawcy dnia 27 lutego 2019 roku. Powód podał, że nie ma w jego obowiązkach przekazywania wiedzy uczestnikom zajęć laboratoryjnych, gdyż nie jest fizykiem, a tym bardziej nauczycielem. Powód podał również, że pomimo rozmów z dyrektorem, w których w związku z pisemnym poleceniem zobowiązał się do sporządzenia konspektów zajęć w terminie do 6 i 20 marca 2019 roku, jeszcze tego samego dnia otrzymał karę upomnienia. Powód wniósł o wycofanie nałożonej na niego kary upomnienia.

Organizacja związkowa reprezentująca interesy powoda również wносиła o cofnięcie nałożonej na niego kary porządkowej upomnienia i o przeprowadzenie rozmowy pojednawczej powoda i K. D., w obecności wybranych przez nich świadków oraz przedstawicieli związków zawodowych.

Pismem z dnia 13 marca 2019 roku pracodawca odrzucił sprzeciw powoda, podtrzymując decyzję o zastosowaniu wobec niego kary porządkowej upomnienia.

(dowód: kara upomnienia – k. 4, sprzeciw powoda – k. 5, pismo organizacji związkowej – k. 7 cz. C a/o powoda, odrzucenie sprzeciwu – k. 6, Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 31 lipca 2017r. – k. 49, zeznania powoda M. M. – nagranie rozprawy z 28 października 2019r. od 00:36:16 do 00:48:49, zeznania K. K. – nagranie rozprawy z 28 października 2019r. od 00:48:49 do 00:57:25)

Po ww. zajęciu powód podejmował działania mające na celu załagodzenie nieporozumień z przełożoną K. D..

(dowód: wydruk wiadomości mailowych – k. 51-52)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków K. D., Ł. A. oraz L. D., a także powoda M. M. oraz w charakterze strony pozwanej K. K.. W zasadniczym zakresie zeznania świadków oraz stron posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych. Zeznania co do zasady były spójne, wzajemnie się uzupełniały. Sąd wyjaśnia jednak, że podstawy ustaleń faktycznych stanowiły wyłącznie fakty, a nie ocena dokonana chociażby przez powoda. Oceny stanu faktycznego dokonuje bowiem Sąd, wydając w sprawie wyrok. Podkreślenia wymaga także, że Sąd pominął szereg zadawanych przez powoda w trakcie rozprawy pytań, jako niemających znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Jednocześnie Sąd podaje, że szczególnie znamienne okazały się zeznania świadka K. D., jako aktualnej przełożonej powoda, a także L. D., jako dawnego przełożonego powoda. Ich zeznania były dla Sądu kluczowe w zakresie ustalenia

zakresu obowiązków powoda. Szczególnie świadek L. D. zeznał, że do obowiązków powoda na zajmowanym przez niego stanowisku należało udzielanie porad technicznych podczas prowadzonych zajęć laboratoryjnych.

Sąd pominął zeznania świadka K. D. w zakresie w jakim dokonywała ogólnej oceny pracy powoda. Okoliczność, że powód popełnił błąd przy wykonywaniu innych powierzonych zadań pozostawała bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Nie stanowiła bowiem przyczyny nałożenia na powoda kary upomnienia.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powoda w zakresie w jakim podawał, że nie miał możliwości odmowy wykonania powierzonych zadań w postaci prowadzenia ćwiczeń. Z poczynionych ustaleń faktycznych wynika bowiem, że początkowo powód był zadowolony z prowadzenia ćwiczeń. Nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń. Do zgłaszania przez niego uwag zaczęło dochodzić dopiero po zwróceniu mu uwagi przez K. D..

Zeznania K. K. były dla Sądu całkowicie wiarygodne. K. K. podkreślił, że kara upomnienia została na powoda nałożona za niewykonanie ustnego polecenia K. D. z dnia 19 lutego 2019r. Nie dotyczyło to niewykonania późniejszego polecenia, złożonego powodowi podczas spotkania z Dyrektorem K. K.. Jednocześnie podkreślił on, że powód otrzymał najniższą z możliwych kar, właśnie z uwagi na późniejsze zobowiązanie się powoda do sporządzenia konspektów.

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.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o uchylenie nałożonej na niego kary porządkowej upomnienia. Podstawą roszczenia powoda jest regulacja z art. 112 KP, która przewiduje możliwość odwołania się do sądu pracy przez pracownika, który uprzednio wniósł sprzeciw od nałożonej na niego kary porządkowej, a pracodawca taki sprzeciw odrzucił.

Z ustaleń Sądu wynika, że w niniejszej sprawie powód faktycznie wniósł sprzeciw do pracodawcy, pracodawca ten sprzeciw odrzucił, o czym powód został powiadomiony dnia 13 marca 2019 roku. Wobec czego, od tego dnia biegł dla powoda 14-dniowy termin na wniesienie pozwu do Sądu, zgodnie z art. 112 § 2 KP. Pozew został wniesiony dnia 18 marca 2019 roku. Powód zdołał zachować wyznaczony ustawą termin. W tej sytuacji należy przejść do merytorycznego rozpoznania roszczenia pozwu.

Jak wynika z art. 112 § 1 i 2 KP przesłanką uchylenia nałożonej na pracownika kary porządkowej jest uznanie, że zastosowanie tej kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. Przepisy o nakładaniu kar porządkowych znajdują się w art. 108 – 113 KP.

Zgodnie z art. 108 § 1 KP 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:

- 1) karę upomnienia;
- 2) karę nagany.

Z kolei art. 109 § 1 KP wskazuje, że 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 (art. 109 § 2 KP). 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 KP).

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że powód odmówił wykonania polecenia swojego przełożonego, wydanego dnia 19 lutego 2019 roku. Polecenie to dotyczyło wykonania konspektów prezentacji ćwiczeń, jakie potencjalnie może on prowadzić podczas zajęć laboratoryjnych. Powód odmówił wykonania tego polecenia argumentując, że nie ma zdolności dydaktycznych i nie jest to jego obowiązkiem.

Sąd miał na uwadze, że przesłankami odpowiedzialności porządkowej są wina pracownika oraz bezprawność jego zachowania. W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że w zakresie czynności i obowiązków powoda znajdują się również jego obowiązki związane z braniem czynnego udziału w ćwiczeniach laboratoryjnych, czy braniem czynnego udziału w Piknikach i Festiwalach Nauki. Ponadto powód jest zatrudniony w Dziale Edukacji i Szkoleń.

Niewątpliwie polecenie służbowe sporządzenia konspektów ćwiczeń jest związane z obowiązkiem powoda w zakresie brania czynnego udziału w ćwiczeniach laboratoryjnych. Sąd uznał więc, że polecenie ustne wydane powodowi dnia 19 lutego 2019 roku dotyczyło wykonania czynności mieszczących się w ramach zakresu czynności i obowiązków, obowiązującego go na zajmowanym stanowisku. Jednocześnie zgodnie z art. 100 § 1 KP pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Z kolei art. 100 § 2 pkt 2 KP wskazuje, że pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Niewątpliwie odmowa wykonania polecenia służbowego stanowi zarówno naruszenie ustalonego w zakładzie pracy porządku, jak i nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w rozumieniu art. 108 § 1 KP. Wobec tego Sąd uznał, że zachowanie pracownika cechowało się bezprawnością. Odnosnie zaś winy, Sąd miał na uwadze, że zgodnie z wyrokiem SN z dnia 1 lipca 1999 roku, sygn. akt I PKN 86/99, wymierzenie kary upomnienia uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy (art. 108 § 1 KP). W niniejszej sprawie Sąd ustalił jednak, że powód świadomie odmówił wykonania polecenia swojego przełożonego; powód był również świadomy swoich pracowniczych obowiązków, wynikały one bowiem z własnoręcznie podpisanego przez niego zakresu czynności i obowiązków. Wobec tego należy przypisać powodowi winę umyślną w zakresie jego zachowania.

Wobec powyższego Sąd uznał, że spełnione są przesłanki dla nałożenia na powoda kary porządkowej upomnienia na podstawie art. 108 § 1 KP. Z ustaleń Sądu wynika także, że nałożenie kary upomnienia miało miejsce dnia 27 lutego 2019 roku, czyli po 8 dniach od zachowania powoda, które było podstawą dla nałożenia tej kary, wobec czego pracodawca zmieścił się w terminie wskazanym w art. 109 § 1 KP. Nałożenie kary upomnienia zostało poprzedzone wysłuchaniem powoda, spełniony jest więc wymóg z art. 109 § 2 KP. Pracodawca zawiadomił powoda na piśmie o nałożeniu kary, dochowując wymogów z art. 110 KP. Po wniesieniu zaś sprzeciwu przez powoda pracodawca, przed wydaniem decyzji w sprawie odrzucenia tego sprzeciwu, dokonał wymaganej przez art. 112 § 1 zd. 2 KP konsultacji z organizacją związkową reprezentującą powoda. Pracodawca odrzucił sprzeciw dnia 13 marca 2019 roku, a więc mieszcząc się w terminie 14 – dniowym przewidzianym w art. 112 § 1 zd. 3 KP, stąd też odrzucenie sprzeciwu jest skuteczne, co uruchomiło możliwość wniesienia pozwu przez powoda.

Reasumując, należy uznać, że spełnione są zarówno przesłanki nałożenia kary porządkowej upomnienia z art. 108 § 1 KP, jak i przesłanki formalne procedury nałożenia tej kary z art. 109 – 113 KP. Sąd uznał więc, że zastosowanie kary upomnienia nastąpiło zgodnie z prawem, roszczenie powoda podlega więc oddaleniu.

W kwestii wniosku powoda o zwrot utraconego zarobku z uwagi na stawiennictwo na rozprawie w dniu 28 października 2019r., Sąd oddalił wniosek, uznając go za nieuzasadniony. Zgodnie bowiem z treścią art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2019r., poz. 785) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach

szczególnie uzasadnionych. Zgodnie z treścią art. 5 ust. 1 pkt. 1 ustawy, wydatki obejmują w szczególności koszty podróży strony zwolnionej od kosztów sądowych związane z nakazaniem jej przez sąd jej osobistym stawiennictwem. Dopiero w pkt. 2 powyższego przepisu mowa jest o zwrocie utraconego zarobku, która jest możliwa wyłącznie w przypadku świadka. Co prawda powód był zobowiązany do osobistego stawiennictwa na rozprawie, jednakże jego niestawiennictwo nie powodowałoby niemożności rozstrzygnięcia sprawy, a jedynie skutkowało by pominięciem dowodu z zeznań powoda. Należy mieć na uwadze, że powód był inicjatorem postępowania, w którym dochodził swoich racji. Wprawdzie jako pracownik nie miał obowiązku ponoszenia kosztów sądowych, jednakże nie oznacza to, że był zwolniony z kosztów sądowych w całości. Koszty, które strona ponosi w toku postępowania, a które mają na celu przedstawienie swojego stanowiska i obronę swoich racji, strona postępowania ponosi we własnym zakresie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił wniosek powoda o zwrot utraconego zarobku za stawiennictwo na rozprawie w dniu 28 października 2019r.

Pozostałe koszty postępowania tymczasowo poniesione przez Skarb Państwa, Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa w całości. Sąd nie dopatrył się bowiem spełnienia przesłanki z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, pozwalającej na obciążenie tymi kosztami powoda jako strony przegrywającej w niniejszej sprawie.

Odnosnie kosztów procesu należy stwierdzić, że powód jest stroną przegrywającą w całości. Wobec tego orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zapadło na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust.1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 roku, poz. 265 j.t.).

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji.