

**Sygn. akt VI P 418/20**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 16 marca 2022 roku**

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

Przewodniczący: sędzia Iwona Krawczyk

Protokolant: Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 9 marca 2022 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie

I. uchyla w całości wyrok zaoczny z dnia 9 czerwca 2021 roku wydany w niniejszej sprawie;

II. oddala powództwo w całości;

III. zasądza na rzecz (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. od J. B. kwotę 200,00 zł (dwieście, 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. przejmuje na rachunek Skarbu Państwa koszty opłaty od pozwu w kwocie 400,00 zł (czteryście złotych 00/100);

V. zwraca (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. opłatę od pozwu w wysokości 400,00 zł (słownie: czteryście złotych 00/100), zaksięgowaną pod pozycją nr (...), jako różnicę między opłatą należną a opłatą pobraną.

Sygn. akt VI P 418/20

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 października 2020 roku (data na kopercie) powódka J. B. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 4.452,15 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 20 października 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że jest zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony. Dnia 30 września 2020 roku w godzinach porannych otrzymała maila z informacją, że w załączniku znajduje się wypowiedzenie umowy o pracę, 5 października 2020 roku otrzymała zaś to wypowiedzenie pocztą. Według powódki pracodawca wysyłając jej wypowiedzenie mailem nie zachował wymaganej prawem formy pisemnej.

**(pozew – k. 1 – 3)**

Wyrokiem zaocznym z dnia 9 czerwca 2021 roku Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4.452,15 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 października 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne

z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę oraz nakazał porać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 400,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona.

***(wyrok zaoczny z dnia 09.06.2021r. – k. 33)***

Od powyższego wyroku zaocznego pozwana spółka wniosła sprzeciw. W sprzeciwie pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana podniosła, że wypowiedzenie umowy o pracę które otrzymała powódka nie narusza przepisów prawa. Pracodawca miał prawo wysłać powódce oświadczenie o wypowiedzeniu mailem, a następnie pocztą w formie pisemnej.

***(sprzeciw od wyroku zaocznego – k. 51 – 59)***

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę od 5 listopada 2019 roku, najpierw na podstawie umowy na okres próbny, następnie na podstawie umowy na czas określony do dnia 1 sierpnia 2021 roku, na pełen etat na stanowisku (...). Wynagrodzenie powódki wynosiło 4.452,15 zł brutto miesięcznie.

***(dowód: umowa o pracę – k. 85-87, k. 91-93)***

Pracodawca z powódką oprócz osobistego kontaktu i telefonicznego, na drodze służbowej kontaktował się również za pomocą przypisanego dla powódki maila służbowego. Na tego maila pracodawca kierował do powódki służbowa korespondencję, nie zgłaszała, że nie może otwierać wiadomości otrzymanych od pracodawcy.

Mailem z dnia 29 września 2020 roku, wysłanym o godzinie 23:21, pracodawca zawiadomił powódkę, że jest zmuszony do przesłania jej dokumentu wypowiedzającego umowę o pracę. W załączniku do tego maila znajdował się skan oświadczenia pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, był to skan w formacie .pdf. Skan, ani mail nie był opatrzony elektronicznym podpisem.

Powódka odczytała maila z wypowiedzeniem umowy o pracę w godzinach porannych dnia 30 września 2020 roku, była wówczas w tramwaju, odczytała go na prywatnym telefonie. W chwili odczytania maila z wypowiedzeniem umowy o pracę powódka jechała tramwajem, aby odebrać służbowy samochód z warsztatu. Po przeczytaniu maila powódka podjechała do serwisu i odebrała auto, po czym próbowała dodzwonić się do firmy, ale nikt nie odebrał telefonu. Następnie powódka stwierdziła, że jest zbyt zestresowana, aby prowadzić samochód i pojechała tramwajem do lekarza. Podczas wizyty lekarz wystawił jej zwolnienie lekarskie na okres od 29 września 2020 roku do 19 października 2020 roku. Dnia 29 września 2020 roku powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej spółki, wysyłała maile, w których umieszczała również załączniki (jeden załącznik w formacie .pdf i dwa załączniki w formacie .doc). W mailach nie wskazywała na to, że ma problemy z wysyłaniem lub odczytywaniem dokumentów załączanych do maili.

Dnia 5 października 2020 roku powódka otrzymała listem dokument wypowiedzenia umowy o pracę w formie pisemnej, podpisany przez osobę reprezentującą pracodawcę – R. M.. W tym dniu zapoznała się z jego treścią. Otrzymany dokument był identyczny jak wysłany do niej w formie mailowej 29 września 2020 roku.

***(dowód: mail z dnia 29.09.2020r. – k. 7 i 65, załącznik do maila z dnia 29.09.2020r. – k. 8 i 64, lista zaświadczeń lekarskich powódki – k. 60, maile z dnia 29.09.2020r. – k. 70 – 71 i k. 155 – 156 i k. 168 – 169, zeznania powódki J. B. – protokół rozprawy z dnia 9 marca 2022 roku – nagranie od 00:04:10 do 00:18:57)***

W dniu 30 września 2020 roku powódka kontaktowała się z pozwaną, ponieważ P. P. wobec wypowiedzenia wezwał powódkę do zwrotu mienia pracodawcy. Powódka wskazała, że przebywa na zwolnieniu lekarskim i pracodawca może odebrać samochód i inne narzędzia od niej osobiście w K..

***(dowód: zeznania za pozwaną R. M. – protokół rozprawy z dnia 9 marca 2022 roku – nagranie od 00:22:47 do 00:34:19, maile – k. 158-159)***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, wydruków i kserokopii, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana w toku postępowania przez strony. Odnośnie zeznań stron Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki J. B. w zakresie, w jakim twierdzi ona, że nie mogła otworzyć dnia 30 września 2020 roku z rana załącznika do maila z dnia 29 września 2020 roku zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd miał na uwadze, że powódka tłumaczyła to tym, że maila odczytała na swoim prywatnym telefonie, a nie na urządzeniu mobilnym otrzymanym od pracodawcy, gdyż było ono pozbawione karty SIM. Jednak jednocześnie z ustaleń Sądu wynika, że dzień wcześniej, czyli dnia 29 września 2020 roku, powódka kontaktowała się mailowo z pracodawcą, w tym również sama wysyłała pracodawcy załączniki w formacie .pdf. Jednocześnie z jej stanowiska procesowego wynika, że karty SIM do urządzenia mobilnego od pracodawcy nie miała już wcześniej, a więc nie jest możliwe, aby 29 września 2020 roku operowała na tym urządzeniu mobilnym. Innymi słowy powódka zarówno dnia 29 września 2020 roku, jak i dnia 30 września 2020 roku odbierała i wysyłała korespondencję z pracodawcą a swoim prywatnym urządzeniu. Skoro więc była w stanie na tym urządzeniu załączyć plik w formacie .pdf i wysłać go do pracodawcy, to brak jest dla Sądu logicznego wytłumaczenia dlaczego nie była w stanie dzień później na tym samym urządzeniu otworzyć załącznika w tym samym formacie .pdf. Wobec powyższego Sąd nie uznał wiarygodności twierdzeń powódki w tym przedmiocie. Ponadto Sąd miał na uwadze, że powódka do pozwu załączyła wydruk owego załącznika, więc była jednak w stanie go otworzyć, jednocześnie bowiem w okresie pomiędzy otrzymaniem wypowiedzenia a przesłaniem pozwu do Sądu powódka dalej nie dysponowała firmową kartą SIM do firmowego urządzenia mobilnego.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie, w jakim twierdzi ona, że dopiero po otrzymaniu wypowiedzenia pocztą dnia 5 października 2020 roku zapoznała się z jego treścią. Sąd miał na uwadze, że powódka w swych zeznaniach podała później, że jednak odczytała załącznik, ale na laptopie i zrobiła to dopiero później, jednak po pierwsze nie podała kiedy dokładnie to zrobiła, po drugie zaś powódka nie była w stanie podać racjonalnego argumentu, który przemawiał za tym, że zaniechała odczytania załącznika od razu po otwarciu maila. Stres, na który powoływała się powódka nie jest dla Sądu wytłumaczeniem, ponieważ powódka w sposób racjonalny - próbowała zadzwonić do pozwanej wobec odczytanej wiadomości mailowej. Gdyby powódka nie otworzyłaby maila i potem załącznika, to w jakim celu miałyby próbować dodzwonić się do pracodawcy, skoro nie znałyby treści załącznika. Wobec czego twierdzenia powódki w tym zakresie sąd uznał za niewiarygodne.

Zeznaniom R. M., która zeznawała jako osoba reprezentująca pozwaną Sąd dał wiarę w całości, w szczególności odnośnie tego, że do powódki został wysłany mail z wypowiedzeniem umowy o pracę podpisany przez nią. Również wiarygodne było to, że powódka kontaktując się z pozwaną w dniu 30 września 2020 roku miała świadomość, że dzień poprzedni jest dniem kiedy otrzymała wypowiedzenie.

Odnośnie wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop Sąd miał na uwadze, że jego wysokość nie była pomiędzy stronami sporna i wynosiła 4.452,15 zł brutto. Taką wartość strona pozwana podała w piśmie procesowym na k. 131 akt sprawy, powódka zaś jej nie zakwestionowała, wynikała ona również z ostatniej umowy o pracę powódki.

Żadna ze stron nie składała dodatkowych wniosków dowodowych w sprawie.

**Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Podstawą materialnoprawną dla roszczenia powódki jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którą w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o

przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W niniejszej sprawie powódka argumentowała, że wręczona jej wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z prawem, ponieważ nie jest podpisane.

Zgodnie z art. 30 § 3 KP oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Oznacza to, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno również być podpisane, jak bowiem wynika z art. 78 § 1 KC w zw. z art. 300 KP do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli.

Zgodnie z art. 78<sup>1</sup> § 1 i 2 KC w zw. z art. 300 KP do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym; oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że pracodawca przesłał powódce wypowiedzenie mailem z dnia 29 września 2020 roku. Powódka otworzyła ten mail dnia 30 września 2020 roku w godzinach porannych, jadąc tramwajem do warsztatu, z którego dobierała służbowy samochód. Powódka wskazywała, że odczytała jedynie mail, a nie otwierała załącznika do maila, który zawierał treść zeskanowanego wypowiedzenia. W tej sytuacji należy uznać, że powódka dnia 30 września 2020 roku została powiadomiona o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jednocześnie w jej ocenie, jednak nie doszło do zachowania formy pisemnej, lecz została zachowana forma dokumentowa. Mail bowiem, ani załączony do niego skan wypowiedzenia, nie był opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym, a tylko taki podpis, jak wskazano wyżej, umożliwiałby uznanie, że została zachowana forma elektroniczna, równoważna z formą pisemną czynności prawnej.

Odnośnie zaś samego momentu zapoznania się z treścią wypowiedzenia, Sąd uznał, że powódka nie wykazała żadnej obiektywnej okoliczności, która uniemożliwiłaby jej otwarcie załącznika do maila. Powódka broniła się tym, że nie miała możliwości technicznych, jednak w swych zeznaniach przyznała, że dysponowała laptopem, na którym mogła otworzyć załącznik, Sąd miał też na uwadze, że dzień wcześniej sama w korespondencji mailowej z k. 155 akt sprawy wysyłała załącznik w formacie .pdf do pracodawcy. Powódka nie była w stanie podać jakiegokolwiek uzasadnionej okoliczności, która uniemożliwiłaby jej zapoznanie się z treścią załącznika do maila z dnia 29 września 2020 roku, wobec czego, zgodnie z regułą z art. 61 § 1 i 2 KC w zw. z art. 300 KP, Sąd uznał, że powódka mogła się zapoznać z treścią wypowiedzenia już dnia 30 września 2020 roku. Ponadto samo przeczytanie maila, bez otwarcia załącznika, dawało jej informację o rozwiązaniu z nią umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem, mail bowiem w swoje treści informował wprost: „zmuszony jestem do przesłania ci dokumentu wypowiadającego umowę o pracę”.

Reasumując tę część rozważań Sąd uznał, że powódka w godzinach porannych dnia 30 września 2020 roku, jadąc do warsztatu samochodowego, aby odebrać samochód firmowy, dowiedziała się od pozwanego pracodawcy, że została z nią rozwiązana umowa o pracę w trybie za wypowiedzeniem. Jednocześnie jednak wysłane jej wówczas wypowiedzenie nie spełniało wymogu formalnego z art. 30 § 3 KP, było więc niezgodne z prawem. W tym miejscu należy jednak zauważyć, że pracodawca przesłał powódce wypowiedzenie również listownie. Powódka odebrała przesyłkę dnia 5 października 2020 roku, przesyłka zawierała własnoręcznie podpisane wypowiedzenie umowy o pracę, to samo w swej treści, którego skan został przesłany powódce mailem z dnia 29 września 2020 roku. Wypowiedzenie odebrane przez powódkę dnia 5 października 2020 roku było już zgodne z prawem, było w formie pisemnej z własnoręcznym podpisem osoby reprezentującej pracodawcę, spełniony był więc wymóg z art. 30 § 3 KP.

Wobec powyższego należy w tym miejscu zauważyć, że zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie, który jest aprobowany także przez Sąd rozpoznający niniejszą sprawę, sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (wyrok SN z dnia 18 stycznia 2007 roku, sygn. akt II PK 178/06).

Sąd miał jednocześnie na uwadze, że pogląd wyrażony w wyroku II PK 178/06 został oceniony jako kontrowersyjny chociażby wyroku z dnia 24 sierpnia 2009 roku, sygn. akt I PK 58/09. Jednak słusznie w wyroku I PK 58/09 SN zwrócił uwagę na konieczność wzięcia pod uwagę realiów danego stosunku pracy i kanału komunikacyjnego, jaki jest wybrany przez strony tego stosunku pracy jako dominujący. SN w wyroku I PK 58/09 wprost wskazał bowiem, że pogląd zaprezentowany w wyroku II PK 178/06 został jednak wyrażony w odniesieniu do specyficznych okoliczności w których pracownica banku otrzymała wypowiedzenie drogą elektroniczną w postaci e-maila, przesłanego na jej służbowy (zindywidualizowany) adres poczty elektronicznej, a taki sposób był zwyczajowo przyjęty w bank oraz funkcjonował w stosunkach służbowych między pracodawcą a pracownikami, którzy się na to godzili.

Tę kwestię zaakcentował również SN w wyroku I PK 178/06 wskazując wprost, że byłoby nadmiernym i niezrozumiałym formalizmem uznanie za niezgodne z art. 30 § 3 KP identycznego oświadczenia woli pracodawcy sporządzonego a piśmie tylko z tego powodu, że zostało ono doręczone zarówno w postaci elektronicznej, jak i tradycyjną przesyłką pocztową, zwłaszcza w obowiązującym u pozwanego systemie przesyłania wiadomości służbowych pocztą elektroniczną, w którym mają udział wszyscy zatrudnieni pracownicy. Sąd Najwyższy nie pominął jednocześnie milczeniem uznanego poglądu wyrażonego w uchwale z dnia 2 października 2002 roku, sygn. akt III PZ 17/02, która wprost wskazuje, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 KP, ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 KP. SN jednak w wyroku II PK 178/06 słusznie wskazuje, że należy kwestię zgodności z prawem i zachowania formy pisemnej wypowiedzenia odnieść do realiów danego stosunku pracy, w którym kanały komunikacyjne są zdefiniowane inaczej. W takiej sytuacji, gdy faktycznie pracownicy komunikują się zwykle z pracodawcą drogą mailową, przesłanie wypowiedzenia jako załącznik do maila, przy jednoczesnym przesłaniu tego samego treściowo wypowiedzenia w formie pisemnej pocztą, nie może być uznane za naruszenie art. 30 § 3 KP. W istocie bowiem forma pisemna jest zachowana, dokument własnoręcznie podpisany istnieje, jest on tożsamy treściowo z dokumentem przesłanym mailem. Skoro zaś niemal wyłącznym kanałem komunikacji pomiędzy stronami jest kanał mailowy, to nic dziwnego, że samo wypowiedzenie także zostało przesłane właśnie mailowo do pracownika.

W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę zasadnym jest przychylenie się w okolicznościach tej konkretnej sprawy do poglądu wyrażonego w wyroku II PK 178/06. W niniejszej sprawie bowiem, jak wynika z ustaleń faktycznych, wszelka komunikacja pomiędzy powódką a pozwaną spółką odbywała się drogą mailową, za pośrednictwem służbowej skrzynki powódki. Powódka była przedstawicielem handlowym operującym w K., czyli w zupełnie innym mieście niż to, w którym znajdowała się siedziba pracodawcy. W takiej sytuacji Sąd uznał, że wysłanie mailem skanu wypowiedzenia, które zostało od razu nadane pocztą do powódki, nie oznacza niezgodności tego wypowiedzenia z normą z art. 30 § 3 KP. Tym samym należy uznać, że wypowiedzenie zostało powódce skutecznie doręczone dnia 30 września 2020 roku w godzinach porannych oraz, że nie jest ono obarczone brakiem zachowania formy pisemnej.

W tym miejscu należy jeszcze pochylić się nad kwestią wręczenia wypowiedzenia w okresie niezdolności powódki do pracy. Jak bowiem wynika z ustaleń Sądu wypowiedzenie to zostało przez powódkę odebrane dnia 30 września 2020 roku, z kolei w okresie od 29 września 2020 roku do 19 października 2020 roku miała ona wystawione zwolnienie lekarskie.

Zgodnie z art. 41 KP pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd jednak miał na uwadze, że zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie w świetle art. 41 KP, o niedopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę nie decyduje niezdolność do pracy, ale faktyczna nieobecność pracownika w pracy, np. z powodu choroby. Pracownik, który był obecny w pracy (tj. wykonywał obowiązki pracownicze wynikające z umowy o pracę lub był gotów do ich wykonywania), nie korzysta z ochrony przed

wypowiedzeniem umowy o pracę, nawet jeżeli posiada zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy (wyrok SN z dnia 11 lutego 2014 roku, sygn. akt I PK 172/13).

W niniejszej sprawie powódka dnia 29 września 2020 roku wykonywała pracę, o czym świadczy korespondencja mailowa z pracodawcą. Z kolei dnia 30 września 2020 roku brak jest takiej korespondencji, jednak z samych zeznań powódki wynika, że w momencie odczytywania maila o wypowiedzeniu umowy o pracę jechała ona tramwajem do warsztatu samochodowego, aby odebrać samochód służbowy. Innymi słowy wykonywała czynności na rzecz pracodawcy, czyli świadczyła pracę. Sama powódka dalej w swych zeznaniach złożonych na rozprawie przyznała, że dopiero po tym, jak przeczytała maila informującego ją o wypowiedzeniu umowy o pracę, a także po tym jak spróbowała się dodzwonić do pracodawcy, zdenerwowała się na tyle, że uznała, że konieczna jest wizyta lekarska. Tym samym wizyta lekarska była konsekwencją wzrostu zdenerwowania u powódki po odczytaniu maila zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę. Powyższe przemawia za uznaniem, że powódce skutecznie doręczono wypowiedzenie umowy o pracę, bowiem w momencie jego doręczenia powódka świadczyła pracę. Nie zachodziły wówczas żadne przesłanki uzasadniające jej zwolnienie lekarskie. Tym samym nie doszło do naruszenia zakazu z art. 41 KP.

Reasumując, Sąd uznał, że nie doszło w niniejszej sprawie ani do naruszenia art. 30 § 3 KP, ani do naruszenia art. 41 KP. Tym samym wypowiedzenie wręczone przez pozwaną powódce jest zgodne z prawem. Wobec tego nie została spełniona przesłanka roszczenia odszkodowawczego z art. 45 § 1 KP, roszczenie powódki podlega więc oddaleniu w całości. Wobec faktu, że w niniejszej sprawie doszło uprzednio do wydania wyroku zaocznego, Sąd uznał, że należy uchylić ten wyrok w całości (zgodnie z art. 347 KPC) i oddalić powództwo w całości.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC zasądając na rzecz pozwanej od powódki kwotę 200,00 zł tytułem opłaty od sprzeciwu (dowód uiszczenia opłaty – k. 79 akt sprawy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, jako poniesione przez pozwaną koszty procesu celem obrony swoich praw.

Sąd nie znalazł podstaw z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, aby nakazać pobrać od powódki kwotę opłaty od pozwu, wobec czego Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa kwotę 400,00 zł tytułem opłaty od pozwu. Jednocześnie w takiej sytuacji Sąd zwrócił pozwanej kwotę 400,00 zł uiszczoną na k. 48 akt sprawy jako nadwyżkę nad kosztami należnymi, zgodnie z art. 80 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

(...)

(...)