

Sygn. akt VI P 146/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marzena Chabros
Protokolant:	Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 4 października 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. D.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o uchylenie kary nagany

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki E. D. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 137 (sto trzydzieści siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. nieuiszczone koszty sądowe przejmują na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt: VI P 146/16

UZASADNIENIE

W dniu 16 maja 2016 roku (data prezentaty) powódka E. D. wniosła pozew przeciwko (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. o uchylenie zastosowanej przez pozwaną wobec powódki kary porządkowej nagany nałożonej pismem z dnia 13 kwietnia 2016 roku oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego (pозew k. 1).

W uzasadnieniu wskazała, iż pismem z dnia 13 kwietnia 2016 roku pozwana nałożyła na powódkę karę nagany. W ocenie powódki pozwana karę nagany zastosowała wobec niej bezpodstawnie z naruszeniem przepisów i w sposób nieuzasadniony. Podane przez pozwaną przyczyny nałożenia kary porządkowej są nieprawdziwe i nieistniejące oraz sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powódka w dniach 11-12 kwietnia 2016 roku skorzystała z uprawnienia do urlopu wypoczynkowego. Skorzystanie z uprawnień urlopowych w wymiarze 2 dni nie powinno, przy właściwej organizacji pracy u pozwanej, spowodować konsekwencji wskazanych w uzasadnieniu kary nagany nałożonej na powódkę. Powódka podkreśliła, iż nałożenia na nią kary nagany nie poprzedzała rozmowa z nią ani żadna możliwość wyjaśnienia przez powódkę opisanych w piśmie zdarzeń. Samo spotkanie trwało kilka minut, powódka zdążyła jedynie przeczytać pismo i poświadczyć jego odbiór (pозew k. 1-4).

W odpowiedzi na pozew z dnia 13 czerwca 2016 roku (data prezentaty) (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 40).

W uzasadnieniu wskazała, iż przyczyna nałożenia na powódkę kary nagany w żadnym wypadku nie było skorzystanie przez powódkę z uprawnień urlopowych, a wyłącznie niewłaściwa organizacja pracy przez samą powódkę, brak przekazania przełożonym i współpracownikom kluczowych informacji przed skorzystaniem z urlopu, niestosowanie się do poleceń pracodawcy dotyczących ścisłej, terminowej współpracy z audytorami w miesiącu kwietniu. Pozwana podkreśliła, iż zastosowanie w dniu 13 kwietnia 2016 roku kary nagany wobec powódki było zgodne z prawem i odbyło się po uprzednim jej wysłuchaniu (odpowiedź na pozew k. 40-44).

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały stanowiska w niezmienionym kształcie (protokół k. 143).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. D. była zatrudniona w (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 18 czerwca 2014 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku samodzielnej księgowej za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2 500 zł (umowa o pracę k. 64).

Do zakresu obowiązków samodzielnej księgowej zatrudnionej w pozwanej spółce należała obsługa konkretnych klientów. Księgowa była odpowiedzialna za prowadzenie dokumentacji obsługiwanej spółki oraz kontakt z jej przedstawicielami, a także nadzorowała terminowość przysyłania dokumentów do Urzędu Skarbowego czy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (zeznania M. M. k. 132-134 – e-protokół (...):04:22-00:33:23).

Ponadto do zakresu obowiązków księgowej należała również współpraca z podmiotami dokonującymi audytu klientów pozwanej. Jedną ze spółek obsługiwanych przez powódkę była (...) S.A., której audyt przeprowadzała spółka (...) sp. z o.o. (...) wstępny odbył się w listopadzie 2015 roku, a audyt końcowy rozpoczął się na przełomie marca i kwietnia 2016 roku. Pracownicy pozwanej mieli obowiązek współpracować z audytorami, udostępniać im potrzebne dokumenty i pozostawać stale w kontakcie. Priorytetem działań pozwanej była płynna współpraca z audytorami (...) sp. z o.o., bowiem nieprzedstawienie im określonych dokumentów czy inne uchybienia ze strony księgowych mogły prowadzić do nałożenia na (...) S.A. kar finansowych, które pośrednio obciążały również pozwaną (zeznania A. J. k. 145-146 – e-protokół (...):36:22-01:04:37; zeznania M. M. k. 132-134 – e-protokół (...):04:22-00:33:23).

W dniu 6 kwietnia 2016 roku M. J. – audytor ze strony (...) sp. z o.o. wystosowała do powódki wiadomość e-mail z prośbą o przesłanie dokumentów niezbędnych do przeprowadzenia dalszych czynności audytowych (e-mail k. 10-11).

Również w dniu 6 kwietnia 2016 roku powódka zwróciła się do prezes zarządu pozwanej – A. J. z prośbą o wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w dniach 11-12 kwietnia 2016 roku. Prezes zarządu zapytała powódkę czy przekazała wszystkie potrzebne dokumenty audytorom i czy wykonała wszelkie niezbędne czynności, aby mogła udać się na urlop. Powódka zapewniła pracodawcę, że wykonała terminowe czynności i przekazała potrzebne dokumenty biegłym rewidentom. Wobec zapewnień powódki, prezes pozwanej wyraziła zgodę na urlop (zeznania A. J. k. 145-146 – e-protokół (...):36:22-01:04:37).

W dniach 11-12 kwietnia 2016 roku powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym (zeznania powódki k. 144-145 – e-protokół (...):12:23-00:33:14).

W dniu 11 kwietnia 2016 roku w siedzibie pozwanej zjawiała się osobiście M. J., która nie została uprzedzona przez powódkę o swojej nieobecności w tym dniu. W związku z brakiem przekazanych informacji przez powódkę i brakiem odpowiedzi na e-maila z dnia 6 kwietnia 2016 roku, M. J. nie mogła podjąć zaplanowanych wcześniej czynności. Ukończenie audytu jednej spółki umożliwiałoby jej rozpoczęcie audytu kolejnego podmiotu, a brak kompletu dokumentacji zaburzał harmonogram dalszych prac. M. M. – bezpośrednia przełożona powódki zalogowała się na jej komputer i przesłała audytorce część potrzebnych dokumentów. Pozostałą część dokumentów powódka dosłała po

powrocie z urlopu wypoczynkowego (zeznania M. J. k. 134-135 – e-protokół (...):33:23-00:42:22; zeznania M. M. k. 132-134 – e-protokół (...):04:22-00:33:23).

W tym samym dniu prezes zarządu odebrała telefon z Urzędu Skarbowego w kwestii braku dostarczonych dokumentów i wyjaśnień związanych z czynnościami sprawdzającymi odnośnie zwrotu podatku VAT w jednej ze spółek, której prowadzeniem ksiąg zajmowała się powódka. Prezes pozwanej oddelegowała innego pracownika do wykonania tego zadania, a dokumenty zostały ostatecznie dostarczone przez pozwaną do Urzędu Skarbowego (zeznania A. J. k. 145-146 – e-protokół (...):36:22-01:04:37).

Po powrocie z urlopu wypoczynkowego, w dniu 13 kwietnia 2016 roku powódka została poinformowana przez M. M. o problemach, które wystąpiły w czasie jej nieobecności. Powódka wskazała jedynie, że miała świadomość popełnionych przez nią zaniedbań. W ramach ustosunkowania się do popełnionych jej zaniedbań sama stwierdziła, że dzięki temu, iż inni pracownicy przesłali odpowiednie dokumenty i złożyli stosowne wyjaśnienia, uratowano jej sytuację w pracy na najbliższy czas. Powódka pomimo zwróconej uwagi, w żaden sposób nie wytłumaczyła swojego postępowania ani przyczyn zaistniałych problemów. Kilka godzin później powódka została zaproszona do gabinetu prezesa spółki. W obecności M. M. A. J. wręczyła powódce dokument kary nagany. Powódka przeczytała treść dokumentu, zapoznała się z jego treścią i powiedziała, że jest bardzo zaskoczona, dlatego nie jest w stanie odnieść się do treści pisma. Powódka własnoręcznie poświadczyla fakt, iż została wysłuchana (zeznania M. M. k. 132-134 – e-protokół (...):04:22-00:33:23; zeznania A. J. k. 145-146 – e-protokół (...):36:22-01:04:37; kara nagany k. 56).

Kara nagany została udzielona powódce w związku z nieprzebrzeganiem ustalonego porządku pracy polegającego na nieprzekazaniu audytorom badającym spółkę (...) S.A. dokumentacji, o którą powódka została poproszona w dniu 6 kwietnia 2016 roku. Dodatkowo w dniu 11 kwietnia 2016 roku prezes spółki odebrała telefon z urzędu skarbowego, że mimo składanych obietnic przez powódkę, do urzędu nie zostały dostarczone dokumenty i wyjaśnienia dotyczące czynności sprawdzających dotyczących zwrotu podatku VAT w spółce, której prowadzeniem ksiąg zajmowała się powódka, przez co zwrot podatku mógł ulec wydłużeniu, a spółka mogła zostać narażona na utratę płynności (zeznania A. J. k. 145-146 – e-protokół (...):36:22-01:04:37; zawiadomienie o nałożeniu kary nagany k. 56).

Od ww. kary nagany powódka w dniu 19 kwietnia 2016 roku złożyła sprzeciw. W uzasadnieniu sprzeciwu wskazała, iż ustalała z M. J., iż na jej e-maila z dnia 6 kwietnia 2016 roku odpowie w terminie późniejszym, nie ustalając konkretnego dnia ani godziny. Nieobecność powódki w dniach 11-12 kwietnia 2016 roku nie zachwiała porządku pracy pracowników spółki audytorskiej, gdyż pracowali oni na udostępnionych przez powódkę do tej pory dokumentach oraz mieli wgląd do dokumentacji badanej spółki, uporządkowanej w segregatorach znajdujących się w biurze pozwanej. Ponadto urzędnicy urzędu skarbowego potwierdzili, że otrzymali od powódki wszelką dokumentację, o którą zwracali się telefonicznie, i która była niezbędna do przeprowadzenia czynności sprawdzających (sprzeciw k. 7-9).

Pismem z dnia 28 kwietnia 2016 roku pracodawca odrzucił sprzeciw powódki. Pracodawca podtrzymał stanowisko wyrażone w zawiadomieniu o nałożeniu kary nagany z dnia 13 kwietnia 2016 roku (pismo k. 51-53).

Pismem z dnia 27 kwietnia 2016 roku powódka wypowiedziała pracodawcy umowę o pracę z dnia 18 czerwca 2014 roku z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia (wypowiedzenie k. 104).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy i na podstawie zeznań świadków M. M. k. 132-134 – e-protokół (...):04:22-00:33:23 oraz M. J. k. 134-135 – e-protokół (...):33:23-00:42:22. Sąd dał wiarę zeznaniom ww. świadków, bowiem były one logiczne, spójne i korespondowały ze sobą nawzajem. Świadek M. M. jako bezpośrednia przełożona powódki posiadała wiedzę na temat wykonywanych przez nią czynności i przeprowadzała z powódkę rozmowę w dniu 13 kwietnia 2016 roku, dotycząca dokonanych przez powódkę uchybień. Natomiast M. J. jako audytor posiadała wiedzę na temat harmonogramu dokonywanych czynności w tym zakresie oraz faktu przekazywania potrzebnych dokumentów.

Zeznania świadka E. T. k. 143-144 – e-protokół (...):02:16-00:11:42 nie mogły stanowić podstawy ustaleń faktycznych Sądu, bowiem świadek nie posiadała wiedzy na temat okoliczność nałożenia na powódkę kary nagany oraz informacji dotyczących audytu klienta pozwanej spółki.

Sąd również dał wiarę przesłuchiwanej w charakterze strony prezes zarządu pozwanej A. J. k. 145-146 – e-protokół (...):36:22-01:04:37. Zeznania prezes zarządu były logiczne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. A. J. osobiście odebrała telefon z urzędu skarbowego odnośnie niedostarczonych przez powódkę dokumentów oraz była bezpośrednim świadkiem zdarzeń z dnia 11 kwietnia 2016 roku, dlatego Sąd nie znalazł podstaw do odmowy wiarygodności jej zeznań.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki k. 144-145 – e-protokół (...):12:23-00:33:14 w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, iż nie została wysłuchana w zakresie przedstawionych jej zarzutów. Zeznania M. M. i A. J. nie potwierdziły ww. twierdzenia powódki.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd w pierwszej kolejności zbadał, czy pozwany pracodawca wymierzył karę porządkową w sposób prawidłowy, z zachowaniem formalnych gwarancji przewidzianych w przepisach kodeksu pracy w celu ochrony pracownika, a także czy powódka złożyła sprzeciw od wymierzonej kary z zachowaniem ustawowo określonego terminu. Dopiero stwierdzając, że pracodawca zachował wszelkie warunki formalne, a sprzeciw od decyzji został wniesiony prawidłowo, Sąd może przejść do analizy kary porządkowej pod względem materialnoprawnym oraz ocenić, czy kara porządkowa jest adekwatna do przekroczenia pracownika.

Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę nagany (art. 108 § 1 kodeksu pracy). Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną (art. 108 § 2 k.p.).

Kara porządkowa 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 (art. 109 § 1 k.p.), a ponadto może być zastosowana wyłącznie po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.).

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika (art. 110 k.p.).

Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.).

Jeżeli pracownik uważa, że zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw (art. 112 § 1 k.p.), a jeżeli sprzeciw zostanie odrzucony, może wystąpić w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia go o odrzuceniu do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 2 k.p.).

Analizując wskazane przepisy należy stwierdzić, że do skutecznego nałożenia kary porządkowej przez pracodawcę, wymagany jest od niego szereg czynności, które powinny być podjęte w określonej kolejności. Pierwszym etapem jest

wysłuchanie pracownika, drugim – podjęcie decyzji o zastosowaniu kary, a trzecim – zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu.

W ocenie Sądu pod względem proceduralnym kara nagany została nałożona na powódkę w sposób prawidłowy. Analizując całokształt sprawy, Sąd uznał, że pracodawca prawidłowo wręczył powódce dokument nakładający na nią karę nagany oraz zachował terminy wymagane dla skutecznego zastosowania wobec pracownika kary porządkowej. Kara została zastosowana w ciągu dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego. O zastosowanej karze nagany pracodawca poinformował powódkę na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się wskazanego naruszenia. Ponadto dokument nakładający na powódkę karę nagany zawierał informację o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

Powódka zaś wniosła sprzeciw od nałożonej kary nagany w ustawowo określonym terminie, tj. w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia.

Znamiennym w niniejszej sprawie pozostaje, że nałożenie na powódkę kary nagany nastąpiło po uprzednim jej wysłuchaniu. W ocenie Sądu pracodawca dochował trybu określonego w art. 109 § 2 k.p. Obowiązek wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary oznacza obowiązek podjęcia przez pracodawcę stosownych działań w celu umożliwienia pracownikowi złożenia wyjaśnienia. Pracodawca może też zastosować karę porządkową bez uprzedniego wysłuchania pracownika, jeżeli ten zrezygnował ze stworzenia mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia (vide wyrok Sądu Okręgowego w Koszalinie z dnia 16 lutego 2011 roku, LEX nr 1713997). Ponadto jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie narusza art. 109 § 2 k.p. wysłuchanie pracownika przez inną wyznaczoną do tego osobę niż uprawniona do wymierzenia kary porządkowej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1998 roku, I PKN 45/98, LEX nr 35683). Zdaniem Sądu kodeks pracy nie stwarza ograniczeń co do osób, które mogą dokonać wskazanej czynności w imieniu pracodawcy. Nie ma także zakazu przekazywania posiadanych uprawnień do nakładania kar niższymi szczeblom w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, przy czym przekazanie to może być także częściowe (np. tylko do nakładania niektórych kar lub stosowania ich wobec niektórych podległych pracowników). Ponadto art. 109 k.p. nie zawiera wymagania, aby ta sama osoba wysłuchiwała pracownika, a następnie decydowała o nałożeniu kary.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, iż M. M. – bezpośrednia przełożona powódki po jej przyjściu do pracy w dniu 13 kwietnia 2016 roku przedstawiła powódce jej uchybienia i przeprowadziła z nią rozmowę dotyczącą dokonanych przez powódkę zaniechań. W ocenie Sądu przeprowadzoną rozmowę należy uznać jako wysłuchanie pracownika w rozumieniu art. 109 § 2 k.p. Powódce umożliwiono wypowiedzenie się co do zdarzeń z dnia, w czasie których przebywała na urlopie wypoczynkowym. Powódka jednak nie odniosła się do zaistniałej sytuacji, nie próbowała nawet tłumaczyć swojego zachowania, a jedynie przyznała, iż współpracownicy uratowali jej sytuację w pracy na najbliższy czas. Również po wręczeniu jej kary nagany przez A. J. powódka nie ustosunkowała się do przedstawionych jej zarzutów. Ponadto powódka własnoręcznie podpisała dokument nakładający na nią karę nagany, stwierdzający, iż została wysłuchana.

Wobec ustalenia, iż nałożenie na powódkę kary porządkowej nastąpiło zgodnie z regułami formalnymi określonymi w kodeksie pracy i po wyczerpaniu trybu odwoławczego przez pracownika – złożenia sprzeciwu do pracodawcy, Sąd był obowiązany do zbadania zasadności zastosowanej wobec powódki kary porządkowej nagany.

W ocenie Sądu w toku postępowania dowodowego pracodawca wykazał, iż nałożenie na powódkę kary porządkowej nagany było uzasadnione. Powódka była obowiązana, jak podkreślał pracodawca do priorytetowego traktowania spraw związanych z przeprowadzaniem audytu oraz płynnej współpracy z audytorami zatrudnionymi w (...) sp. z o.o. Przewinienie, którego dopuściła się powódka nie polegało na wykorzystaniu przez nią urlopu wypoczynkowego, lecz na zaniechaniu podstawowych obowiązków organizacyjnych i porządku pracy. Powódka nie poinformowała M. J. – pracownika (...) sp. z o.o. o planowanym urlopie, nie przekazała jej potrzebnych dokumentów. Również nie odpisała na jej e-maila z dnia 6 kwietnia 2014 roku. Powódka udając się na urlop wypoczynkowy nie przekazała

zastępującym ją pracownikom zadań, które pozostały do wykonania, wręcz przeciwnie zapewniała prezes pozwanej, iż wypełniła wszystkie swoje obowiązki. Zdaniem Sądu działanie powódki naraziło pracodawcę na straty finansowe, a także spowodowało dezorganizację pracy w dniu 11 kwietnia 2016 roku. Powódka była odpowiedzialna na obsługiwane przez siebie spółki, posiadała wiedzę na temat spraw bieżących klientów. Pracownik, który musiał wykonać za powódkę jej obowiązki w dniu 11 kwietnia 2016 roku nie był i nie mógł być zorientowany w prowadzonych przez powódkę sprawach, co spowodowało chaos w zakładzie pracy z uwagi na wagę i terminowość niewykonanych przez powódkę zadań. Również brak terminowego dostarczenia dokumentów do urzędu skarbowego mógł spowodować poważne konsekwencje dla klientów pozwanej. Powyższe zdarzenia zostały spowodowane niewłaściwym działaniem powódki wynikającym z zawinionego nieprzestrzegania ustalonego porządku pracy. W ocenie Sądu nie jest możliwym zapewnienie przez pracodawcę prawidłowej organizacji pracy w przypadku gdy pracownicy nie informują pracodawcy o bieżących sprawach, w szczególności tych najpilniejszych. Zatem Sąd uznał, iż dokonane przez powódkę zawinienia uzasadniały nałożenie na nią kary porządkowej nagany.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności za wynik sprawy na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony – koszty procesu. Wysokość zasądzonych na rzecz strony pozwanej kosztów procesu sąd ustalił biorąc za podstawę § 9 ust 1 pkt 3 (120 zł) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) wraz z opłatą od pełnomocnictwa (17 zł), łącznie 137 zł, o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

W zakresie orzeczenia dotyczącego kosztów sądowych (opłaty i wydatki) Sąd odstąpił od obciążania nimi powódki przejmując je na rachunek Skarbu Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji, rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ww. ustawy, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Przepis powyższy wprowadza zatem zasadę, że pracownik przegrywający proces nie jest obciążany kosztami, chyba że zajdą szczególnie uzasadnione okoliczności, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.