

Sygn. akt IV P 145/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2019 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa R. J.

przeciwko (...) Zakładowi (...) - Oddział I we W.

o odprawę

I. powództwo oddała,

II. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,

III. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 675 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 145/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 października 2017 r. powódka R. J. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) Zakładu (...) Oddział I we W. kwoty 4.931,20 zł tytułem odprawy, o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 2 stycznia 2009 r. do 21 sierpnia 2011 r. na czas nieokreślony, przy czym od dnia 1 października 2014 r. na stanowisku specjalisty ds. szkolenia.

Umowa została wypowiedziana przez pozwaną w dniu 23.10.2015 r. W dniu 8.07.2016 r. w sprawie sygn. akt IV P 215/15 Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze zasądził od pracodawcy na rzecz powódki R. J. odszkodowanie w kwocie 6.300 zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Apelacja od tego wyroku została przez Sąd Okręgowy oddalona. Wyrok jest prawomocny.

Powódka wywodziła, że jej zdaniem stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika, co skutkuje zasadnością zasądzenia odprawy.

W odpowiedzi na pozew (k. 6 i nast.) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Zarzuciła, że pracodawca nie był zadowolony z jakości pracy świadczonej przez powódkę i stanowiło to przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca skorzystał bowiem z prawa doboru pracowników o wyższych kwalifikacjach i spełniających potrzeby pracodawcy. Strona pozwana zarzuciła, że prawo do odprawy pieniężnej na podstawie Ustawy z dnia 13 marca 2013 r. nie stanowi uzupełnienia świadczeń przysługujących z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, a ma samodzielny i

odrębny byt w relacji do odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. Różne są przesłanki nabycia prawa do odszkodowania i prawa do odprawy.

W toku postępowania strony podtrzymały ww. stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

R. J. była zatrudniona w jednostce organizacyjnej (...) Zakładu (...) Oddział I we W., tj. w Ośrodku (...) w J., od dnia 02.01.2009 r. do dnia 21.08.2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 22.08.2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku starszego referenta ds. szkolenia, a od dnia 01.10.2014 r. na stanowisku specjalisty ds. szkolenia.

R. J. ma wykształcenie średnie, ukończyła liceum ogólnokształcące.

(dowód: bezsporne)

R. J. pracowała w systemie jednozmianowym, 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, w godzinach od 08.00 do 16.00. Do obowiązków R. J. należało kompletowanie i prowadzenie dokumentacji kursowej, prowadzenie dokumentacji finansowej kursów, zgłaszanie do pełnomocnika ds. systemu zarządzania jakością wniosków dotyczących doskonalenia Systemu (...) Jakością, prowadzenie korespondencji Ośrodka, udzielanie informacji potencjalnym kontrahentom i klientom Ośrodka, znajomość obowiązujących przepisów, instrukcji i zarządzeń dotyczących przydzielonego zakresu pracy, sumienne i terminowe wykonywanie zadań, stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych, organizowanie pracy w sposób zapewniający prawidłowe i racjonalne wykonywanie zadań, wykonywanie innych obowiązków niewymienionych w zakresie szczegółowych prac i obowiązków zleconych przez bezpośredniego przełożonego. R. J. dodatkowo wykonywała zadania sprzątaczkowe w ramach umów zlecenia.

(dowód: bezsporne, a nadto: zakres obowiązków z dnia 31.08.2010 r. k. 17 części B akt osobowych, zeznania świadka Z. B. k. 72v-74, zeznania świadka U. P. k. 74v-76v, przesłuchanie powódki R. J. k. 88v-90v)

Pismem z dnia 15.10.2015 r. zmieniono zakres obowiązków R. J. oraz pozostałych pracowników (...) Zakładu (...) Oddział I we W., m.in. poprzez dodanie do zakresu obowiązków szczegółowych czynności w postaci współpracy z Kierownikiem Ośrodka w zakresie pozyskiwania klientów i przygotowywania ofert na usługi.

(**dowód** : zakres obowiązków z dnia 15.10.2015r. k. 27 części B akt osobowych, zeznania świadka Z. B. k. k. 72v-74, przesłuchanie powódki R. J. k. k. 88v-90v)

Średnie miesięczne wynagrodzenie R. J. z ostatnich trzech miesięcy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.465,60 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 30)

Pismem z dnia 20.10.2015 r. (...) Zarząd (...) Oddział I we W. rozwiązał z R. J. z dniem 31.10.2015 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, zawartą w dniu 18.08.2011 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego koniec upłynął dnia 31.01.2016 r. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy wskazano niewystarczające zaangażowanie w pracę, wpływające na słabe wyniki finansowe ośrodka, brak zaangażowania w pozyskiwanie klientów i tym samym dążenie do uzyskania dodatniego wyniku ekonomicznego, nadto niewykazywanie stałego dążenia do podnoszenia kwalifikacji i umiejętności zawodowych, co wpłynęło na jakość, efektywność pracy, powodujące nieprzydatność zawodową na zajmowanym stanowisku.

R. J. otrzymała przedmiotowe pismo w dniu 23.10.2015 r.

(**dowód** : bezsporne)

Powódka nie zgodziła się z wypowiedzeniem i złożyła pozew do Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, domagając się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania. W dniu 8.07.2016 r. w sprawie sygn. akt IV P 215/15 Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze zasądził od pracodawcy na rzecz powódki R. J. na podstawie przepisu art. 45 k.p. odszkodowanie w kwocie 6.300 zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, uzasadniając, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna nie uzasadniała rozwiązania z powódką stosunku pracy oraz że strona pozwana nie wykazała prawdziwości wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn. Apelacja od tego wyroku została przez Sąd Okręgowy oddalona.

(**dowód** : prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze z dnia 8.07.2016 r. w sprawie sygn. akt IV P 215/15)

Posiadane przez R. J. kwalifikacje były wystarczające do wykonywania powierzonych jej obowiązków i zgodne z Regulaminem Wynagradzania (...) Zakładu (...) Oddział I we W.. R. J. uczestniczyła w szkoleniach wewnętrznych organizowanych przez pracodawcę. Brała udział w kursie komputerowym oraz częściowo w kursie kadrowo – płacowym. Na tych kursach doszkoła się w zakresie programu (...), na którym pracowała. Nie brała udziału w żadnych innych kursach, szkoleniach.

R. J. posiadała wiedzę odnośnie celów jakościowych zakładanych w Ośrodku (...) na każdy rok, dotyczących m.in. osiągnięcia dodatniego wyniku ekonomicznego. Cele te nie były przez Ośrodek osiąmane.

Ośrodek (...) w J. ostatni zysk osiągnął w 2012 r., zaś w kolejnych latach ponosił straty. We wrześniu 2015 r. przeprowadzono analizę przeprowadzonych ilości szkoleń, wyników finansowych, przeglądu kadrowego, porównanie umiejętności i kwalifikacji pomiędzy ośrodkami, porównanie rynku, porównanie kadrowe, a następnie wprowadzono działania mające na celu zwiększenie liczby pozyskiwanych klientów, w tym zintensyfikowanie działań pracowników poszczególnych jednostek.

W 2018 r. Ośrodek miał w II kwartale wynik dodatni, a w czerwcu 2018 r. – 15.000 zł zysku.

Premie w Ośrodku były przyznawane pracownikom w sytuacji osiągnięcia przez ich jednostkę pozytywnego wyniku finansowego. Celem premii było zmotywowanie pracowników do dalszego intensywnego działania na rzecz podmiotu.

R. J. ostatnią nagrodę otrzymała w lipcu 2013 r. Pozostałe nagrody miały charakter okazjonalny, a nagroda ze stycznia 2013 r. miała charakter motywacyjny, została przydzielona wszystkim pracownikom.

(**dowód:** zeznania świadka Z. B. k. k. 72v-74, zeznania świadka U. P. k. 74v-76v, przesłuchanie powódki R. J. k. 88v-90v)

Faktyczną przyczyną do wypowiedzenia powódce umowy o pracę było niezadowolenie pracodawcy z jakości pracy świadczonej przez powódkę. W szczególności powódka nie była samodzielna w wykonywaniu obowiązków, potrzebowała wsparcia merytorycznego ze strony kierownika jednostki – Z. B.. Następczyni powódki – K. D. (1) w czasie choroby kierownika Ośrodka – (...) - samodzielnie prowadziła wszystkie sprawy Ośrodka i wykonywała to prawidłowo. Powódka nie potrafiła samodzielnie zastępować kierownika.

Powódka nie doprowadziła do zawarcia żadnej umowy z Ośrodkiem.

Ośrodek prowadził stronę internetową, jednak było na niej umieszczonych niewiele kursów. Powódka miała możliwość umieszczania na stronach internetowych Ośrodka informacji o bieżących i planowanych kursach, jednak nie robiła tego regularnie ani też – z własnej inicjatywy. Jedynie po zaleceniu Z. B. umieszczała ogłoszenia w Internecie.

(**dowód:** zeznania świadka Z. B. k. k. 74v-76v, zeznania świadka U. P. k. 74v-76v)

Powódka w godzinach pracy przeglądała strony internetowe niezwiązane z pracą, oglądała w Internecie ubrania, obuwie, biżuterie, przeglądała strony portali społecznościowych.

Uwagi do pracy powódki zgłasza księgowa, dotyczyły one braku zainteresowania powódki ośrodkiem i nieumiejętnością przekazania informacji o obrotach ośrodka. Powódka popełniała błędy w wypełnianych drukach do ZUS, do księgowości.

Powódka nie ukończyła w czasie zatrudnienia u pozwanej żadnych dodatkowych kursów, studiów – poza podstawowymi – kursem obsługi komputera i Płatnik. Pracownicy innych ośrodków podnosili kwalifikacje.

(**dowód:** zeznania świadka Z. B. k. k. 72v-74, zeznania świadka U. P. k. 74v-76v)

Na dzień wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę u strony pozwanej było zatrudnionych powyżej 20 pracowników.

(**dowód:** bezsporne)

R. J. podczas trwania okresu wypowiedzenia nie świadczyła pracy, bowiem przebywała na zwolnieniu lekarskim przez prawie cały okres wypowiedzenia.

Początkowo na stanowisko zajmowane przez R. J. została zatrudniona stażystka, a następnie została z nią zawarta umowa o pracę na czas określony 6 miesięcy. K. D. (2), pracująca po powódce, miała wykształcenie wyższe, była samodzielna, potrafiła zastąpić kierownika Ośrodka w czasie jego nieobecności. Obecna pracownica wykonuje identyczne obowiązki, co R. J..

(**dowód:** zeznania świadka Z. B., k. 72v-74, zeznania świadka U. P. k. 74v-76v)

Strona pozwana nie wypłaciła powódce odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

(**dowód:** bezsporne)

Stan faktyczny sąd ustalił na podstawie wyżej powołanych dowodów z dokumentów, których treść i autentyczność nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez żadną ze stron w toku postępowania. Natomiast w zakresie zeznań świadków przesłuchiwanym w przedmiotowej sprawie Sąd dał im również wiarę, zwłaszcza świadkowi Z. B. i U. P.. Z. B. był zatrudniony przez stronę pozwaną jako kierownik jednostki, a więc miał wiedzę na temat sposobu pracy powódki, a jego zeznania nie miały charakteru zeznań osoby zainteresowanej uzyskaniem korzystnego rozstrzygnięcia dla strony pozwanej. Sąd nie znalazł również podstaw do kwestionowania wiarygodności świadka U. P., która jest osobą obcą wobec powódki i posiadającą wiedzę obiektywną, jest bowiem zatrudniona u strony pozwanej i miała możliwość bezpośredniej oceny jej pracy.

Sąd częściowo dał wiarę przesłuchaniu powódki – w zakresie spójnym z pozostałym materiałem dowodowym zebrany z sprawie.

Podkreślenia wymaga, że w sprawie o prawo pracownika do odprawy z art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że pracownika dotyczą nieujawnione przyczyny odwołania ze stanowiska, gdy pracownik twierdzi, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny lub wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy (tak: wyrok SN z dnia 10.03.2016 r. sygn. akt III PK 81/15, publ. L.).

Sąd, ustalając stan faktyczny, miał również na uwadze przepis art. 365 § 1 k.p.c., zgodnie z którym orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Sąd badał stan faktyczny w sprawie uwzględniając nadto ugruntowany pogląd Sądu najwyższego, zgodnie z którym „przedmiotem prawomocności materialnej jest jedynie ostateczny rezultat rozstrzygnięcia, a nie przesłanki, które do niego doprowadziły. Oznacza to, że sąd nie jest związany ani ustaleniami faktycznymi poczynionymi w innej sprawie, ani

poglądami prawnymi wyrażonymi w uzasadnieniu zapadłego wyroku” (tak m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3.06.2009 r., sygn. IV CSK 511/08, publ. L.).

Sąd zważył, co następuje:

Żądanie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawą materialnoprawną żądania był przepis art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r., poz. 192 tekst jedn. z późn. zm.), zgodnie z którym w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, stosuje się odpowiednio między innymi przepis art. 8 ustawy.

Na mocy przepisu art. 8 ust. 1 ww. ustawy pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

W myśl art. 8 ust. 3 ww. ustawy odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Jak wynika z ww. przepisów, także pracownik zwolniony z pracy w ramach zwolnienia indywidualnego nabywa prawo do odprawy pieniężnej. Do nabycia tego prawa konieczne jest jednak łączne spełnienie następujących warunków:

- 1) pracownik jest zatrudniony u pracodawcy, który w dniu dokonania mu wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron zatrudnia co najmniej 20 pracowników,
- 2) wyłączną przyczyną wypowiedzenia/rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem jest przyczyna niedotycząca pracownika.

Przyczyny niedotyczące pracownika, które będą uzasadniały zastosowanie zwolnienia indywidualnego z ustawy to przede wszystkim przyczyny ekonomiczne, organizacyjne związane z funkcjonowaniem pracodawcy spowodowane np. koniecznością zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych, zmianą profilu produkcji, przedmiotu działalności, zakresem działania pracodawcy czy też zmianami własnościowymi. Z cytowanego wyżej art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika zaś jednoznacznie, że **przyczyna niedotycząca pracownika musi stanowić jedyny motyw**, dla którego pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu stosunku pracy.

W niniejszej sprawie bezsporne było, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nie nastąpiło w trybie zwolnień grupowych, ale miało charakter indywidualny.

Bezspornym było również, że strona pozwana zatrudniała ponad 20 osób, a powódka pracowała u strony pozwanej ponad 3 lata.

Spór między stronami dotyczył wyłącznie kwestii, czy do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony doszło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, a leżących po stronie pracodawcy, czy też – wg twierdzeń strony pozwanej – do rozwiązania umowy doszło z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Powódka formułując żądanie pozwu podnosiła, że prawomocnym wyrokiem tut. Sądu w sprawie IV P 215/15 zasądzono na jej rzecz odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Przedmiotowy wyrok nie był sporny. Sąd ustalił, że zasądzono na rzecz powódki odszkodowanie w związku z ustaleniem, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny nie były rzeczywiste oraz że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna nie uzasadniała rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Co do zasady odszkodowanie za naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę nie wyklucza prawa do odprawy (tak: wyrok Sądu Najwyższego Izby Pracy z dnia 25.08.2015 r., sygn. akt II PK 211/14). Nie oznacza to jednak automatycznego prawa powódki do odprawy.

Korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 KP nie przesądza o zasadności równocześnie dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), gdyż przesłanką tego ostatniego świadczenia nie jest wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę (jego niezgodność z przepisami bądź bezzasadność), ale rozwiązanie stosunku pracy spowodowane przyczynami niedotyczącymi pracownika, które muszą faktycznie zaistnieć i mieć charakter wyłączny. Tylko w sytuacji, gdy takie przyczyny rzeczywiście istniały, to pracownik zachowuje prawo do odprawy, mimo zasądzenia na jego rzecz odszkodowania ze względu na inne wadliwości wypowiedzenia (tak: wyrok Sądu Najwyższego Izby Pracy z dnia 22.01.2015 r., sygn. akt III PK 59/14).

Sąd badał więc w niniejszym postępowaniu, czy do wypowiedzenia doszło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika i czy przyczyny te stanowiły wyłączny powód, uzasadniający wypowiedzenie.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy w postaci dowodów z zeznań świadków oraz dowodów z dokumentów w pełni uzasadnia przyjęcie, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką nie doszło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, ale także z przyczyn leżących po stronie powódki. Do przyczyn tych zaliczyć należy niesamodzielną powódkę, nieumiejętność prowadzenia spraw Ośrodka pod nieobecność kierownika Ośrodka, niepozyskiwanie przez powódkę nowych klientów, niewykonywanie swoich obowiązków, polegających m.in. na regularnym umieszczaniu ofert kursów i szkoleń Ośrodka na stronie internetowej Ośrodka, wykorzystywanie czasu pracy na czynności niezwiązane z wykonywanymi obowiązkami. Okoliczności te nie zostały wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę, jednak stanowiły prawdziwą przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Podkreślić należy, że pracodawca ma prawo do swobodnego doboru pracowników, odpowiadających jego wymaganiom. Pracodawca w niniejszej sprawie nie był zadowolony z pracy powódki, powódka źle wypadła w porównaniu z pracownikami z ościennych Ośrodków. Zatrudniony po powódce pracownik miał wyższe wykształcenie, był bardziej rzutki, samodzielny, m.in. przez około miesiąc pod nieobecność kierownika Ośrodka prowadził samodzielnie i prawidłowo wszystkie sprawy Ośrodka.

Te okoliczności, choć niewskazane w wypowiedzeniu, są rzeczywistymi przyczynami rozwiązania umowy o pracę z powódką i niewątpliwie są to przyczyny leżące po stronie pracownika, co czyni żądanie zasądzenia odprawy nieuzasadnionym.

Bez znaczenia jest przy tym, że występowały także inne przyczyny wypowiedzenia powódce umowy, leżące po stronie pracodawcy. Nie mają one znaczenia w sprawie, bowiem dla zasądzenia odprawy konieczne jest, by do wypowiedzenia doszło **wyłącznie** z przyczyn niedotyczących pracownika i aby przyczyny te stanowiły **wyłączny** powód, uzasadniający wypowiedzenie.

W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie I sentencji.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r.,

Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym powódka jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie ją kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała, co skutkowało orzeczeniem jak w punkcie II wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego, jak w punkcie III sentencji wyroku, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia jej pełnomocnika, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. Poz. 1804) wynosiły 675 zł (75% x 900 zł).

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.