

**Sygn. akt XP 439/19**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: E. U., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **A. S.**

przeciwko: **(...) Ochrona sp. z o.o. w W.**

o odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu i dyskryminację

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powódki A. S. na rzecz strony pozwanej (...) Ochrona sp. z o.o. w W. kwotę 150 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej;**

**III. przyznaje adwokat K. G. od Skarbu Państwa -Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia kwotę 1107 zł brutto (900 zł plus VAT) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;**

**IV. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 6 sierpnia 2018 r. (data stempla pocztowego k. 16) uzupełnionym pismem z 24 sierpnia 2018 r. **powódka A. S.** wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) Ochrona sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 10.000,00 zł brutto, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że pracowała u strony pozwanej jako osoba sprzątająca. Z uwagi na złe warunki pracy była zmuszona iść na zwolnienie lekarskie. Natomiast po powrocie do pracy otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z informacją, że źle wykonuje swoje obowiązki z czym się zupełnie nie zgadza (k. 3-4, 22-v. 22).

Odpowiadając na pozew **strona pozwana (...) Ochrona sp. z o.o. z siedzibą w W.** wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana zarzuciła, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony i wypowiedzenie jej stosunku pracy nie wymagało wskazania przyczyny. Natomiast decyzja o zakończeniu współpracy była spowodowana nienależytym wykonywaniem przez powódkę obowiązków

pracowniczych. polegających na sprzątaniu w obiektach kontrahentów. Pomimo licznych uwag, jakość pracy powódki nie ulegała poprawie, co mogło narazić pracodawcę na kary umowne z tytułu nienależytego wykonywania umowy. Strona pozwana wskazała, że wynagrodzenie powódki wynosiło 2.100,00 zł w związku z czym maksymalna wysokość ewentualnego odszkodowania to kwota 6.300,00 zł (k. 37-38).

Postanowieniem z 27 sierpnia 2018 r., Sąd na wniosek powódki ustanowił dla niej pełnomocnika z urzędu (k. 26).

Pismem z 28 listopada 2018 r. pełnomocnik powódki oświadczył, że kwoty 10.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami do dnia zapłaty powódka dochodzi tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania oraz niedyskryminacji. Ponadto, wniósł o zasądzenie od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu (k. 124-127).

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka A. S. zawarła ze stroną pozwaną (...) Ochrona sp. z o.o. z siedzibą w W., następujące umowy o pracę:

- na okres próbny od 1 lutego 2018 r. do 31 marca 2018 r.,
- na czas określony od 12-30 kwietnia 2018 r.,
- na czas określony od 1 maja 2018 r. do 30 kwietnia 2019 r.

Na podstawie zawartych umów powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika porządkowego.

W okresie od 18 czerwca 2018 r. do 16 lipca 2018 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 17 lipca 2018 r., kiedy powódka przyszła do pracy po zakończeniu zwolnienia chorobowego, otrzymała oświadczenie strony pozwanej z 17 lipca 2018 r. o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 4 sierpnia 2018 r.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powódka posiadała orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – lekki, z symbolem 06-E. We wskazaniach dotyczących odpowiedniego zatrudnienia wskazano pracę lekka, bezpieczną.

### **Dowód:**

- Okoliczności bezsporne

Strona pozwana prowadzi działalność między innymi w zakresie utrzymywania czystości. Jednym z jej klientów jest Agencja Mienia Wojskowego przy ul. (...) we W.. Utrzymywaniem czystości na tym obiekcie zajmowały się dwie osoby: powódka oraz B. M.. Ich bezpośrednim przełożonym był koordynator ds. sprzątania M. B. (1). Do obowiązków powódki i B. M. należało sprzątanie części ogólnodostępnych takich jak korytarze, toalety oraz pomieszczeń biurowych, a także sezonowe mycie okien. Teren do sprzątania był podzielony na obie pracownice niemal równo po połowie. Powódka miała sprzątać całe I piętro, zaś B. M. - parter. Powierzchnia do sprzątania była porównywalna - po 16 pokoi i 8-9 ubikacji. Najpierw były sprzątane pomieszczenia ogólnodostępne - korytarze i toalety, a następnie pokoje. W przypadku, gdy jedna z osób była nieobecna, druga osoba zajmowała się tylko sprzątaniem części ogólnodostępnych. W sytuacji gdy obie pracownice były nieobecne, zastępował je koordynator.

### **Dowód:**

- Zeznania świadka M. B. (1) – karta 137 (płyta CD),
- Zeznania świadka B. M. – karta 137 (płyta CD),
- Zeznania świadka J. S. – karta 137 (płyta CD),

- Zeznania świadka H. K. – karta 207 (płyta CD),
- Zeznania świadka A. O. – karta 207 (płyta CD),
- Zeznania świadka K. M. – karta 207 (płyta CD),
- Wyjaśnienia powódki A. S. – karta 207 (płyta CD).

Powódka wykonywała swoje obowiązki niedokładnie: zlewy, muszle i pisuary były niedoczyszczone, kurze nie były pościerane dokładnie. B. M. radziła sobie znacznie lepiej, niż powódka, była bowiem dokładniejsza i sprzątała z większą starannością. Różnica w utrzymaniu czystości była zauważalna. M. B. (1) zwracał powódce uwagę na konieczność dokładniejszego sprzątnięcia, nie przynosiło to jednak spodziewanych efektów.

B. M. jest osobą niepełnosprawną. Ma orzeczoną wyższą grupę niepełnosprawności niż powódka. Jej czas pracy wynosił po 7 godz. dziennie. Do pracy przychodziła na godz. 6:00 i pracowała do około 13:00. Natomiast powódka często nie pracowała pełnych 8 godzin. Zdarzało się, że przychodziła np. około godz. 8:00 i około 12:00 była już po pracy.

W przypadku konieczności wykonania cięższej pracy, np. szorowania schodów, mycia okien, powódka udawała się na zwolnienia lekarskie, przez co całą pracę musiała wykonać B. M.. Była sytuacja kiedy powódka miała myć okna. Nie zgodziła się jednak na to z uwagi na swoją chorobę. M. B. (1) poinformował ją wówczas, że aby umyć okna nie musi wchodzić na drabinę, gdyż może skorzystać z mopa na kij.

Co do zasady pozwana uwzględniała wnioski powódki o urlop, czasami tylko ze względu na rodzaj świadczonej usługi, urlop mógł zostać trochę przesunięty i udzielony w innym terminie. W przypadku powódki zdarzyła się jedna taka sytuacja, kiedy M. B. (1) poprosił ją o przesunięcie urlopu z uwagi na nieobecność drugiego pracownika. Powódka nie chciała się jednak na to zgodzić i udała się wówczas na zwolnienie lekarskie.

W dni 3 lipca 2018 r. M. B. (1) zawnioskował o rozwiązanie z powódką umowy o pracę z uwagi na niewłaściwe wykonywanie obowiązków.

#### ***Dowód:***

- Zeznania świadka M. B. (1) – karta 137 (płyta CD),
- Zeznania świadka B. M. – karta 137 (płyta CD),
- Zeznania świadka J. S. – karta 137 (płyta CD),
- Wyjaśnienia powódki A. S. – karta 207 (płyta CD),
- Uwierzytelniona kserokopia wniosku – karta 50.

Aktualnie powódka pracuje w firmie porządkowej w niepełnym wymiarze etatu. Pracę wykonuje na terenie Akademii Medycznej przy ul. (...) we W.. Otrzymuje wynagrodzenie w wysokości około 1.100,00 zł netto. Od marca 2019 r. ma na utrzymaniu dwójkę niepełnosprawnych dzieci w wieku 9 i 10 lat, które wzięła z domu dziecka.

#### ***Dowód:***

- Wyjaśnienia powódki A. S. – karta 207 (płyta CD).

#### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo podlegało oddaleniu.

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z tytułu naruszenia zasad równego traktowania i dyskryminacji. Podstawę prawną żądania stanowił więc art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Jak stanowi art. 18<sup>3d</sup> k.p., osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (§ 1). Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 k.p. (§ 2).

Jak stanowi art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W myśl art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. to na pracowniku ciąży obowiązek przedstawienia faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś pracodawca w celu uwolnienia się od odpowiedzialności musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika.

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, należy stwierdzić, że powódka, pomimo spoczywającego na niej ciężaru dowodowego, nie udowodniła w żaden sposób naruszenia zasady równego traktowania lub niedyskryminacji przez pozwaną.

Reprezentujący powódkę profesjonalny pełnomocnik precyzując żądanie pozwu, w którym pierwotnie powódka określiła tytuł żądania jako odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, wskazując, że powódka dochodzi roszczeń z tytułu nierównego traktowania, w żaden sposób nie wskazała, na czym owo nierówne traktowanie lub dyskryminacja powódki miałyby polegać, nie wskazała również żadnych niedozwolonych kryteriów, które miałyby świadczyć o dyskryminacji powódki w zatrudnieniu. Brak wskazania niedozwolonego kryterium dyskryminacyjnego uniemożliwia stwierdzenie, jakich ewentualnie naruszeń dopuściła się strona pozwana. Dyskryminacja oznacza gorsze traktowanie pracownika za względu na jakąś jego cechę lub właściwość, przy czym porównania dokonuje się z innymi osobami znajdującymi się w jednakowej sytuacji faktycznej i prawnej. Jednocześnie kryterium różnicowania sytuacji pracowników musi należeć do grupy kryteriów niedozwolonych.

Podkreślić należy, że w niniejszej sprawie to na powódce ciążył obowiązek przytoczenia okoliczności, które uprawdopodobniałyby, że po pierwsze była ona traktowana mniej korzystnie od innych osób, po wtóre zaś – że to niekorzystne zróżnicowanie jej sytuacji przez pozwanego było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności strona pozwana musiałaby wykazać, że różnicując sytuację powódki i innych pracowników, kierowała się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji. Powódka,

zarówno w treści pisma precyzującego żądanie pozwu, jak i w dalszym toku postępowania, nie wskazała na żadne tego rodzaju konkretne okoliczności. Pismo powódki precyzujące tytuł żądania jako odszkodowanie za dyskryminację ogranicza się do zacytowania przepisów Kodeksu pracy odnoszących się do dyskryminacji.

Pomimo powyższego, po dokonaniu analizy sprawy Sąd Rejonowy odniósł do sprecyzowanego roszczenia odszkodowawczego w kontekście okoliczności podnoszonych przez powódkę w złożonym przez nią samodzielnie pozwie i podtrzymanych przez nią w toku rozprawy. Choć wskazane przez powódkę okoliczności były ujęte lapidarnie, a powódka nie dokonywała szczegółowego porównania jej sytuacji pracowniczej, treść pozwu umożliwiła wywnioskowanie, w czym powódka doszukiwała się naruszenia przez stronę pozwaną zakazu dyskryminacji.

W sprawie bezsporne było, że powódka wykonywała prace porządkowe w budynku Agencji Mienia Wojskowego przy ul. (...) we W.. Razem z nią w obiekcie tym pracowała B. M.. Postępowanie dowodowe nie wykazało jednak, aby doszło do jakiegokolwiek nierównego traktowania powódki w porównaniu z drugą osobą wykonującą prace porządkowe na tym obiekcie. Bezsporne było, że powódka posiada lekki stopień niepełnosprawności. Z ustaleń faktycznych wynika jednak, że B. M. również posiada orzeczenie o niepełnosprawności, z wyższym stopniem niż powódka. Obie pracownice wykonywały te same obowiązki – utrzymywanie czystości we wskazanych pomieszczeniach, na porównywalnych im powierzchniach po około 200 m<sup>2</sup>, po 16 pokoi i 8-9 ubikacji. Powódka miała sprzątać całe I piętro, zaś B. M. - parter. Gdyby nawet powódka miała do sprzątania nieznacznie większy obszar, to różnica taka byłaby obiektywnie uzasadniona, albowiem B. M., posiadając wyższy stopień niepełnosprawności niż powódka, zgodnie z przepisami prawa miała ograniczony wymiar czasu pracy do 7 godzin dziennie. W pierwszej kolejności sprzątane były pomieszczenia ogólnodostępne - korytarze, toalety, a następnie pokoje. W przypadkach, gdy jedna z pracownic była nieobecna, druga sprzątała wyłącznie części ogólnodostępne na obu kondygnacjach. Gdy obie pracownice były nieobecne, zastępował je koordynator. Sezonowo były myte okna. Na I piętrze było ich mniej niż na parterze, ale były większe, przez co każda z osób miała do umycia porównywalną powierzchnię szyb. Nie sposób zatem uznać, by powódka była nierówno traktowana w zatrudnieniu z uwagi na podział pracy.

Nie potwierdziły się także zarzuty powódki dotyczące problemu udzielania urlopów. Z zeznań świadka M. B. (1) wynika, że gdy powódka miała jakieś sprawy do załatwienia i chciała wcześniej wyjść, udzielano jej na to co do zasady zgodę, podobnie jak B. M.. Świadek B. M. zeznała, że powódka chodziła do pracy „jak chciała”, np. przychodziła na godz. 8:00, a około 12:00 była już po pracy, podczas gdy świadek przychodziła na godz. 6:00 i pracowała od około godz. 13:00. Z materiału dowodowego wynika, że tylko raz zdarzyła się sytuacja, kiedy świadek M. B. (1) prosił powódkę o przesunięcie urlopu z uwagi na nieobecność drugiego pracownika. Powódka nie chciała się jednak na to zgodzić i - jak wynika z zeznań świadka - udała się na zwolnienie lekarskie. Jednorazowa odmowa udzielenia urlopu w konkretnym terminie, uzasadniona sytuacją kadrową pracodawcy, nie świadczy jednak o dyskryminacji.

O dyskryminacji powódki nie świadczy również rozwiązanie z nią stosunku pracy. Z zeznań świadków wynika, że choć zbiegło się to ze zwolnieniem lekarskim powódki, to podjęta w tym zakresie decyzja wynikała z nienależytego wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych. Z wiarygodnych zeznań świadka M. B. (1) wynika, że powódka wykonywała swoje obowiązki niedokładnie – pozostawiała niedoczyszczone zlewy, muszle, pisuary, niedokładnie odkurzała, na co zwracał on powódce uwagę. Fakty te potwierdzają również zeznania świadka B. M., która podczas nieobecności powódki zastępowała ją w pracy.

Powódka nie wykazała żadnego niedozwolonego kryterium, ze względu na które miałyby być dyskryminowana. Ponadto nie uprawdopodobniła nie tylko, że była traktowana mniej korzystnie od innych osób, ale że wystąpiło jakiegokolwiek zróżnicowanie. Dlatego też w pkt. I sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne.

Na marginesie można tylko wskazać, iż przyjmując, że powódka dochodziła odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy, tak jak miałyby to wynikać z treści pozwu, to powództwo i tak nie zasługiwałoby na uwzględnienie. Powódkę i pozwaną łączyła umowa o pracę na czas określony. W takim przypadku przepisy Kodeksu pracy, odmiennie niż w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, ograniczają możliwość skutecznego zakwestionowania wypowiedzenia tego typu umów wyłącznie do przypadków naruszenia przepisów prawnych. Wadliwość umowy

zawartej na czas określony może zatem polegać np. na niezachowaniu wymaganej formy pisemnej lub wypowiedzeniu umowy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie (np. art. 41 k.p., art. 177 k.p.). Z treści art. 30 § 4 k.p.c. wynika, że ustawodawca nakłada obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia w przypadku wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony, bądź też każdej z umów, w przypadku rozwiązania jej bez wypowiedzenia. Oznacza to, że niewskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie stanowi wady oświadczenia woli, gdyż w takim przypadku ustawodawca świadomie odstąpił od wymogu wskazania przyczyny. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem należy uznać za prawidłowe, albowiem zostało ono dokonane w przewidzianej formie – pisemnie, a pracodawca rozwiązując umowę o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, nie miał obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia. Z ustaleń faktycznych nie wynika także, by powódka podlegała szczególnej ochronie.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, Sąd odwołał się do dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony i nie budzących wątpliwości, w szczególności dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd w dużej mierze oparł się również na zeznaniach świadków oraz wyjaśnieniach powódki. Ich ocena została dokonana w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, które były jasne, spójne, logiczne, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów. Istotne znaczenie dla sprawy miały zeznania świadków: M. B. (2) oraz G. M., którzy na co dzień pracowali z powódką, przez co posiadali bezpośrednią wiedzę co do sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych. Świadkowie H. K., A. O. i K. M. były księgowymi, pracującymi w sprzątanym obiekcie i nie posiadały żadnej szczegółowej wiedzy w przedmiocie zakresu obowiązków ani oceny pracy powódki. Potwierdziły tylko ogólne fakty dotyczące pracy powódki w budynku A. przy ul. (...) we W., które w dużej mierze były bezsporne. Wyjaśnienia powódki Sąd uznał za wiarygodne jedynie w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy, mając na względzie, że w dużej mierze wynikały one z bardzo emocjonalnej i subiektywnej oceny przez powódkę określonych zdarzeń stanu faktycznego, powódka bowiem w zasadzie w niemal każdym zachowaniu pracodawcy doszukiwała się dyskryminacji i nierównego traktowania.

Orzeczenie o kosztach jak w pkt. II sentencji wyroku znajduje uzasadnienie w treści art. 102 k.p.c. Analiza bogatego orzecznictwa sądowego, zwłaszcza Sądu Najwyższego w zakresie stosowania art. 102 k.p.c. pozwala wskazać na dość istotne różnice w kwalifikowaniu przez sąd konkretnych okoliczności danej sprawy, zwłaszcza na tle spraw cywilnych oraz postępowania odrębnego z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Analiza orzecznictwa wskazuje, że poglądy wyrażone na tle spraw cywilnych w kontekście art. 102 k.p.c. są bardziej restrykcyjne, zaś w sprawach z zakresu prawa pracy znacznie zliberalizowane.

Rozważając zasadność wniosku pozwanej o zwrot kosztów procesowych i zasadność zastosowania art. 102 k.p.c., Sąd wziął pod uwagę, że strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Poniosła więc koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.), wynosiły 1.350,00 zł. Biorąc jednak pod uwagę sytuację życiową powódki, tj. uzyskiwane dochody w wysokości około 1.100,00 zł netto oraz fakt, iż ma ona na utrzymaniu dwójkę niepełnosprawnych dzieci w wieku 9 i 10 lat, które wzięła z domu dziecka, Sąd uznał za zasadne zasądzić od powódki tylko część kosztów poniesionych przez stronę pozwaną, tj. kwotę 150,00 zł. Wytaczając powództwo, powódka winna bowiem liczyć się z tym, iż w przypadku przegrania procesu zwolnienie z kosztów sądowych nie zwalnia ją z obowiązku zwrotu kosztów procesu poniesionych przez drugą stronę i w tym celu winna zabezpieczyć na taką okoliczność przynajmniej minimalne środki finansowe.

W związku z ustanowieniem dla powódki pełnomocnika z urzędu, Sąd w pkt. III sentencji wyroku przyznał pełnomocnikowi opłatę za czynności adwokackie, która zgodnie z § 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. w sprawie opłat ponoszenia przez skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. poz. 1714 ze zm.), wynosiła 900,00 zł.

Ustalona opłata na podstawie § 2 ust. 3 rozporządzenia została podwyższona o kwotę podatku od towarów i usług, co ostatecznie dało kwotę 1.107,00 zł (900 zł + 23%).

W punkcie IV sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która przegrała proces, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

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