

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym 18 sierpnia 2021 r. powód K. T. odwołał się od oświadczenia pozwanego pracodawcy E. G., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...), o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, żądając przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku oraz zapłaty 2.997 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z uwzględnieniem okresu obowiązywania umowy o pracę, a także zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych lub według zestawienia kosztów (z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego).

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pomimo, iż w dniach od 4 do 13 sierpnia 2021 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, to w dniu 5 sierpnia 2021 r. pozwany pracodawca wręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 4-5 sierpnia 2021 r. Powyższe oznacza, zdaniem powoda, że pozwany pracodawca naruszył przepisy Kodeksu pracy o ochronie osób nieobecnych w pracy z przyczyn usprawiedliwionych.

Pismem 8 września 2021 r. powód zmienił żądanie pozwu, wnosząc o zapłatę 2.997 zł odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas.

W odpowiedzi na pozew z dnia 22 listopada 2021 r. pozwana E. G. wniosła w pierwszej kolejności o przeprowadzenie mediacji podnosząc, że jest gotowa zawrzeć z powodem ugodę i w ramach negocjacji ugodowych zaproponowała w uzasadnieniu pisma zapłatę na rzecz powoda kwoty 1.498, 27 zł brutto. Ewentualnie pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na rzecz pozwanej od powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że powód nie stawiał się w pracy w dniu 4 sierpnia 2021 r. bez usprawiedliwienia przyczyny. Mąż pozwanej napisał do powoda SMS z zapytaniem o nieobecność powoda w pracy, a ten w odpowiedzi odpisał, że „jak nie wiadomo o co chodzi to chodzi o pieniądze.” Następnie, w dniu 5 sierpnia 2021 r. powód stawiał się w pracy, jednak po około 15-20 minutach bez słowa wyszedł z zakładu pracy i poszedł na autobus miejski. Powyższa sytuacja została zarejestrowana na monitoringu. Powód nie odpowiadał na próby kontaktu, w tym nie próbował wyjaśnić swojej nieobecności w pracy. W dniu 5 sierpnia 2021 r. w systemie elektronicznym ZUS nie było widoczne zwolnienie lekarskie powoda. Z tych przyczyn pozwana wręczyła powodowi wypowiedzenie o pracę z jego winy w dniu 5 sierpnia 2021 r.

Pismem z dnia 23 czerwca 2022 r. powód zmienił powództwo w ten sposób, że tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wniósł o zasądzenie kwoty 1.353,27 zł, jako równoważnej okresowi wypowiedzenia wynoszącego w jego przypadku 14 dni. Ponadto wniósł o zasądzenie kwoty 255,72 zł tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w dniach 4 i 5 sierpnia 2021 r. oraz ekwiwalentu za 4 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Kolejno w piśmie z dnia 13 lipca 2022 r. powód sprecyzował żądanie domagając się zapłaty kwoty 272,42 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 1 do 3 sierpnia 2021 r. oraz 570,88 zł ekwiwalentu za 4 dni urlopu wypoczynkowego, a także 255,72 zł tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w dniach 4 i 5 sierpnia 2021 r. oraz kwoty 1.353,27 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 59 w zw. z art. 58 i art. 36 k.p. Łącznie 2.465,31 zł.

W piśmie z dnia 26 lipca 2022 r. pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania sądowego na rzecz pozwanej od kwoty 2.997 zł dochodzonej pierwotnie pozwem. W uzasadnieniu wskazała, że traktuje zmianę powództwa jako cofnięcie częściowe pozwu tj. ponad kwotę 2.465,21 zł na co wyraża zgodę, jednak żąda zwrotu kosztów od całości dochodzonej przez powoda należności.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

K. T. nawiązał stosunek pracy z pozwaną E. G., prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) na podstawie umowy z dnia 1 lipca 2021 r. zawartej na okres próbny od 1 lipca 2021 r. do 31 sierpnia 2021 r. na stanowisku konwojenta za wynagrodzeniem 2.200 zł netto (2.996,53 zł brutto).

**Niesporne, a nadto:** u mowa o pracę z 1 lipca 2021 r., k. 6

W dniu 4 sierpnia 2021 r. K. T. nie był obecny w pracy. Natomiast 5 sierpnia 2021 r. przyszedł do pracy na godzinę 6:00 i wraz z innym pracownikiem Z. M. rozpoczął pracę przy załadunku palet na samochód ciężarowy. W trakcie załadunku powiedział Z. M., że źle się czuje i wyszedł z zakładu pracy. Wyjście z zakładu pracy było widoczne na monitoringu przemysłowym, znajdującym się w zakładzie pracy.

Na miejscu w zakładzie (...) nie mówił nic E. G., ani jej mężowi A. G. na temat przyczyny swojego wyjścia i nieobecności w obu dniach. Natomiast 4 lutego 2021 r. o godzinie 5:29 rano przesłał A. G. SMS o treści: „Dzień dobry Panie A.. Mnie dziś nie będzie w pracy, źle się czuję. K.”.

**Dowód:**

Zeznania świadka A. G., k. 76 verte

Zeznania świadka Z. M., k. 75 verte

Zeznania świadka G. S., k. 75 verte-76

Zeznania świadka K. Ł., k. 76

Nagranie na płycie CD – załączonej do akt osobowych powoda

Przesłuchanie powoda – k. 119 verte – 120

Oględziny telefonu komórkowego powoda podczas rozprawy 23 września 2021 r. – k. 119 verte.

W dniu 5 sierpnia 2021 r. około godziny 13.20 E. G. wraz z pracownicą K. Ł. udały się do miejsca zamieszkania powoda celem wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia. Powód odebrał oświadczenie do rąk własnych.

Pracodawca jako przyczynę wskazał „nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, która miała miejsce dnia 04.-05.08.2021 r. (art. 52 par. 1 pkt 1 kp)”.

**Dowód:**

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z dnia 5 sierpnia 2021 r., k. 10

Zeznania świadka K. Ł., k. 76

W dniu 5 sierpnia 2021 r. powód z uwagi na odczuwane dolegliwości miał umówioną wizytę lekarską. Po przeprowadzeniu badania wobec stwierdzonej niezdolności do pracy lekarz wystawił powodowi zwolnienie lekarskie wskazując jako okres niezdolności do pracy dni od 4 do 13 sierpnia 2021 r.

**Dowód:**

Zestawienie zaświadczeń lekarskich – informacja z Platformy Usług (...), k. 95

W dniu 5 sierpnia 2021 r. pracodawca wystawił świadectwo pracy wskazując, że powód był zatrudniony w okresie od 1 lipca 2021 r. do 5 sierpnia 2021 r. w wymiarze pełnego etatu. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy). Nadto

wskazano, że pracownik wykorzystał 2 dni urlopu wypoczynkowego oraz że wypłacono ekwiwalent za 2 dni urlopu wypoczynkowego.

31 sierpnia 2021 r. pracodawca sprostował świadectwo pracy powoda w ten sposób, że w miejsce wykorzystanych dni urlopu wypoczynkowego wpisał 0 dni, natomiast w informacji uzupełniającej wskazał, że wypłacono ekwiwalent za 4 dni urlopu.

***Dowód:***

Świadectwo pracy z dnia 5 sierpnia 2021 r., k. 7-9

Świadectwo pracy z dnia 31 sierpnia 2021 r. wraz z pismem przewodnim, k. 3-4 części C akt osobowych powoda.

Przekazem pocztowym z dnia 6 sierpnia 2021 r. pozwana wypłaciła powodowi kwotę 461,67 zł tytułem wynagrodzenia za sierpień 2021 r. oraz ekwiwalentu za urlop. Wobec tego, że powód nie odebrał powyższego przekazu, został on zwrócony do nadawcy.

Z uwagi na brak odbioru wyżej wymienionego przekazu z dnia 6 sierpnia 2021 r. oraz sprostowania świadectwa pracy, przekazem pocztowym z dnia 6 września 2021 r. pozwana przekazała na rzecz powoda kwotę 689,76 zł tytułem „wynagrodzenie (...) i ekwiwalent za urlop”.

Kwota przesłana przekazem jest odpowiednikiem sumy 842,61 zł brutto, ujętej na liście płac za sierpień 2021 r.

***Dowód:***

Przekaz pocztowy z dnia 6 września 2021 r., k. 27, 84

Przekaz pocztowy z dnia 6 sierpnia 2021 r., k. 84

Lista płac za sierpień 2021 r., k. 122.

***Sąd zważył co następuje:***

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz w części wynagrodzenia chorobowego, natomiast w pozostałym zakresie podlegało oddaleniu.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie wyżej wymienionych dowodów z dokumentów oraz zeznań świadków, które uznał w całości za wiarygodne. Dokumenty przedłożone w sprawie jako dokumenty prywatne stanowią tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Zeznania świadków Sąd uznał za wiarygodne, albowiem każdy ze świadków zeznawał w zakresie znanych mu okoliczności sprawy. Zeznania te wzajemnie się uzupełniają i pozostają ze sobą w zgodzie. Istotne jest przy tym, że świadek A. G. nie zaprzeczył otrzymaniu od powoda wiadomości SMS z 4 sierpnia 2021 r.

Podstawę prawną odwołania od rozwiązania umowy o pracę (po jego sprecyzowaniu w kolejnych pismach procesowych), stanowi art. 56 § 1 k.p. zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Jednocześnie, wobec tego, że powoda z pozwanym pracodawcą łączyła umowa na czas próbny, a umowa miała trwać do 31 sierpnia 2021 r., niesporne między stronami było, że już na dzień wniesienia powództwa (19 sierpnia 2021 r.) w istocie powód mógł się domagać jedynie odszkodowania. Zgodnie bowiem z art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie

do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

Stosownie do treści art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Zgodnie 34 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi: 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni, 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie; 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

W sprawie rozwiązana z powodem bez wypowiedzenia umowa na okres próbny miała trwać do 31 sierpnia 2021 r., a zatem ewentualne odszkodowanie przysługujące powodowi za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie bez wypowiedzenia odpowiada wynagrodzeniu za 2 tygodnie pracy (okres wypowiedzenia). Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 2 996,53 zł. Połowa z tej kwoty to 1 498,26 zł. Sąd był jednak związany zakresem żądania, które zostało określone na 1 353,27 zł.

Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie, a ponadto gdy oprócz wskazanych w przepisie przesłanek zachowanie pracownika jest zagrożeniem dla interesów pracodawcy.

Pozwany pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy wskazał przyczynę w postaci nieusprawiedliwionego niestawiennictwa w pracy w dniach 4-5 sierpnia 2021 r. Sąd – badając zgodność z prawem tego oświadczenia – jest związany zakresem wskazanej w nim przyczyny. Jest przy tym powszechnie akceptowanym na gruncie prawa pracy poglądem, że nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro narusza podstawowy obowiązek pracownika świadczenia pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę (art. 22 § 1 k.p.). W wyroku z 14 grudnia 2000 r. (I PKN 150/00, OSNP 2002/15/357) wskazano, że nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jednakże nieobecność powoda w dniach 4-5 sierpnia 2021 r. okazała się być usprawiedliwioną – udzielonym mu zwolnieniem lekarskim, wykazany przez powoda wydrukiem z portalu elektronicznego (...), zgodnie z którym w dniu 5 sierpnia 2021 r. powód otrzymał zaświadczenie o niezdolności do pracy za okres 4-13 sierpnia 2021 r. Zaświadczenie to nie podlegało kontroli ZUS, więc stanowi wiarygodne i niepodważone usprawiedliwienie dla absencji powoda. Pracodawca, który zamierza skorzystać z rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jako wyjątkowego i szczególnego sposobu ustania stosunku pracy, musi czynić to z rozwagą i po starannym zbadaniu okoliczności uprawniających go do takiego działania. Winien przy tym uwzględnić, że lekarz jest uprawniony do wystawienia zwolnienia nawet do trzech dni wstecz. Pozwana zbyt szybko i bez odpowiedniej weryfikacji złożyła swoje oświadczenie. Jeszcze tego samego dnia (5 sierpnia 2021 r.) mogła zobaczyć zaświadczenie lekarskie w systemie (...).

Pozwana powołała się na brak przekazania przez powoda informacji o tym, że udaje się do lekarza i jego złe samopoczucie będzie przyczyną nieobecności. O ile powód nie przekazał takiej informacji wprost pozwanej, to uczynił to jednak w postaci wiadomości SMS, którą już 4 sierpnia 2021 r. o godzinie 5:29 – a więc jeszcze przed rozpoczęciem rozkładowego czasu pracy – przesłał swojemu przełożonemu, a mężowi pozwanej A. G.. Wykazało to przesłuchanie powoda oraz oględziny jego telefonu komórkowego przeprowadzone na rozprawie przez sąd. Sam świadek A. G. tego faktu nie wykluczył. Powód zadośćuczynił więc wymogowi z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

Okoliczności te spowodowały, że sąd musiał uznać rozwiązanie umowy o pracę za bezprawne i zasądzić odszkodowanie w określonej powyżej wysokości.

Kolejne z roszczeń dotyczyło wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w dniach 4 i 5 sierpnia 2021 r. Jego podstawę prawną stanowi art. 92 § 1 pkt 1 k.p. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego należało ustalić w oparciu o art. 36 ust. 1 i 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, do którego odsyła art. 92 § 2 k.p. Tę podstawę stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, a jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem tego okresu - podstawę wymiaru stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. W przypadku powoda podstawę będzie stanowiło jego miesięczne wynagrodzenie przewidziane umową o pracę i wypłacone za pierwszy miesiąc pracy, czyli 2 996,53 zł. Stawkę wynagrodzenia chorobowego za 1 dzień wylicza się poprzez podzielenie uzyskanej podstawy przez 30 (art. 11 ust. 5 ustawy). Daje to kwotę 99,88 zł. Tak określone wynagrodzenie chorobowe przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy (art. 11 ust. 4 ustawy). Za dwa dni pracy daje to 199,76 zł. Następnie należy wyodrębnić z tej kwoty 80% (w myśl art. 92 § 1 pkt 1 k.p.), co ostatecznie daje 159,80 zł. Taką kwotę zasądzono na rzecz powoda, oddalając powództwo o wynagrodzenie chorobowe w pozostałej części.

Roszczenie o ekwiwalent za urlop – znajdujące podstawę w art. 171 § 1 k.p. – podlegało oddaleniu, ponieważ zostało zaspokojone przez pozwaną. Aby obliczyć ekwiwalent za 1 dzień urlopu wynagrodzenie miesięczne powoda (jedyne jego składnik) wynoszące 2 996,53 zł należało podzielić przez współczynnik urlopowy, który w 2021 r. wynosił 20,67 (§ 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop - Dz.U. Nr 2, poz. 14). Daje to 142,47 zł za 1 dzień urlopu, a za 4 dni - 569,88 zł.

Z kolei powód dochodził wynagrodzenia za okres 1-3 sierpnia 2021 r. (zgodnie z art. 85 § 1 k.p.). W tym okresie wypadają 2 dni robocze, a ogólny wymiar czasu pracy w sierpniu 2021 r. wynosił 22 dni. Zatem 2 996,53 zł podzielone przez 22, a następnie pomnożone przez 2 dni daje 272,41 zł.

Wynagrodzenie za 1-3 sierpnia 2021 r. oraz ekwiwalent za 4 dni urlopu wypoczynkowego to łącznie 842,29 zł (brutto). Natomiast pozwany pracodawca tytułem tych dwóch świadczeń przesłał powodowi przekazem pocztowym kwotę 689,76 zł, co jest odpowiednikiem 842,61 zł brutto. Powództwo podlegało więc oddaleniu w tym zakresie.

Postępowanie w ramach cofniętego roszczenia (na co pozwana wyraziła zgodę) podlegało umorzeniu na mocy art. 355 k.p.c.

Sąd nie dopuścił M. K. do udziału w sprawie w charakterze pełnomocnika powoda, ponieważ umowę o świadczenie usług w ramach stałego zlecenia, która miała być podstawą dla udzielonego pełnomocnictwa osobie nie będącej adwokatem, radcą prawnym lub osobą bliską, została zawarta 20 maja 2022 r., a więc tuż przed udzieleniem umocowania. Tymczasem w trafnym postanowieniu Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2017 r. (I CSK 279/16) orzeczono, że art. 87 § 1 KPC odróżnia stosunek prawny nawiązany na podstawie umowy o zarząd majątkiem lub interesami strony i stosunek stałego zlecenia; mogą one stanowić podstawę pełnomocnictwa procesowego wtedy, gdy przedmiot sprawy obejmuje określoną w tych umowach czynność związaną z zarządem lub objętą umową stałego zlecenia czynność prawną, faktyczną, ewentualnie usługę. Okolicznością istotną przy ocenie skuteczności ustanowienia pełnomocnika procesowego nie jest to, czy umowa obejmowała zastępowanie mocodawcy przed sądem, lecz to, że potrzeba żądania rozstrzygnięcia przez sąd określonych roszczeń wiąże się lub wynika z okoliczności objętych zawartą uprzednio umową o zarząd majątkiem lub interesami strony lub umową stałego zlecenia. Celem tego unormowania przewidującego możliwość procesowego zastępstwa strony nie tylko przez zawodowych pełnomocników, ale także inne wymienione w nim podmioty, jest umożliwienie wzięcia udziału w postępowaniu sądowym osobom, które ze względu na ich stosunek do stron lub rodzaj sprawy, związany z wykonywaniem zarządu majątkiem lub interesami strony lub pozostawianiem ze stroną w stałym stosunku zlecenia, są należycie zorientowane co do przedmiotu sprawy (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1992 r., III CZP 4/92, Wokanda 1992/6/4 oraz uzasadnienie uchwały Sądu

Najwyższego z dnia 25 lipca 1978 r., III CZP 43/78, OSNC 1979, nr 3, poz. 46). W orzecznictwie i piśmiennictwie wskazuje się, że osobą sprawującą zarząd majątku lub interesów jest osoba, która funkcje te pełni stale, a nie tylko przejściowo lub dorywczo.

Tymczasem z okoliczności zawarcia oraz z samej treści umowy stałego zlecenia (k. 66-67) wynika, że jedynym jej celem było zastępowanie powoda przed sądem, a pełnomocnik nie posiada wiedzy o całokształcie spraw powoda wynikającej ze stałego prowadzenia jego spraw lub zarządzania jego majątkiem.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Stosownie do treści art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Ze względu na zakres wniesionego powództwa i zasądzone roszczenia sąd uznał powoda za wygrywającego sprawę w połowie. Cofnięte na skutek weryfikacji własnych wyliczeń powództwo również obciążało powoda. Powód nie poniósł żadnych kosztów procesu. Natomiast strona pozwana poniosła koszty zastępstwa procesowego, których wysokość - 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 adwokackie – należało określić na 675 zł. Połowa z tej kwoty to 337,50 zł, podlegające zasądzeniu na rzecz pozwanej.

Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie kwotę 76 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, tj. 5% opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony, lecz tylko w zakresie podlegającym zasądzeniu.

Wyrokowi w punkcie II nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

(...)

20.03.2023