

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. D. (D.)

przeciwko F. B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 30 listopada 2016 r. **sygn. akt** IV P 307/15

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 częściowo w ten sposób, że zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6.000 zł (sześć tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w całości w ten sposób, że zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania przed Sądem pierwszej instancji;
- oddala apelację w pozostałym zakresie;
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 300 zł (trzysta złotych) tytułem opłaty od pozwu;
- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 110 zł (sto dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania przed Sądem drugiej instancji.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powódka B. D. wniosła pozew przeciwko F. B. prowadzącemu działalność gospodarczą (...) w P. domagając się zasądzenia kwoty 9.000zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 2 czerwca 2015r. otrzymała od pozwanego wypowiedzenie, które wręczyła jej matka pozwanego E. B.. Wskazała, iż wypowiedzenie otrzymała z uwagi na konieczność poddania się zabiegowi wszczepienia endoprotezy kolana prawego i przewidywanym w związku z tym zwolnieniem lekarskim. Podniosła też, że nie ma pewności czy podpis nie został podrobiony.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że powódka była zatrudniona od 1 czerwca 2009r., on sam jest zaś spadkobiercą uprzedniego właściciela S. B., który zmarł 15 sierpnia 2014r. Pozwany przyznał, że w dniu 2 czerwca 2015r. rozwiązał z powódką umowę o pracę, wskazując jako przyczynę utratę zaufania pracodawcy wobec pracownika. Stwierdził, iż powódka wielokrotnie samowolnie opuszczała stanowisko pracy, nie pytając o zgodę lub nawet wbrew jego stanowisku w tym przedmiocie. Ignorowała polecenia służbowe, w czasie pracy wielokrotnie zamykała zakład pracy pozostawiając w drzwiach kartkę informującą, iż zaraz wraca lub wskazując miejsce jej przebywania. Wielokrotnie do pracy przychodziła spóźniona, a w trakcie dnia pracy załatwiała swoje prywatne sprawy. Pozwany podkreślił, iż postawa powódki dezorganizowała pracę zakładu. Dodatkowo wskazał, iż powódka samowolnie pożyczała sprzęt zakładowy, sprzedawała w punkcie należącym do pozwanego asortyment, którego pozwany nie miał na stanie. Nadto pozwany zarzucił, iż żądanie powódki jest zawyżone, a kwotę której mogłaby się domagać stanowi 6.000zł. Pozwany wskazał też, że wypowiedzenie zostało przez niego podpisane i było skuteczne.

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2016r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka została zatrudniona 1 czerwca 2009r. przez ojca pozwanego S. B. w charakterze optyka sprzedawcy na podstawie umowy na czas nieokreślony.

S. B. prowadził dwa zakłady optyczne w P. i R.. S. B. zmarł 15 sierpnia 2014r. Po jego śmierci firmę przejął syn i prowadzi (...) wraz z matką E. B., która jest jego pełnomocnikiem. Miejscem pracy powódki były P..

Sąd wskazał, że w aktach osobowych powódki brak jest pierwotnej umowy o pracę zawartej pomiędzy powódką a ówczesnym pracodawcą S. B.. Początkowo powódka pracowała na 1/2 etatu, a od 1 sierpnia 2010r. jej wymiar czasu pracy uległ zwiększeniu do pełnego etatu. Wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie zatrudnienia wynosiło 2000 zł brutto. Na początku zatrudnienia powódka otrzymała od pracodawcy zakres obowiązków na piśmie, z którego to zakresu wynikało, że obowiązkuje ją 8 godzinny dzień pracy w pięciodniowym tygodniu pracy. W przypadku niemożności stawienia się w pracy z przyczyn z góry wiadomych jak i w przypadku nieprzewidzianej wcześniej niemożności stawienia się do pracy powódka zobowiązana była powiadomić o tym pracodawcę.

Powódka pracowała jako optyk – sprzedawca w punkcie położonym na osiedlu w pawilonie w P.. Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należała obsługa klientów, dobór opraw okularów, pomiar szkieł, mierzenie rozstawu źrenic jak również sprzedaż okularów i szkieł kontaktowych a także akcesoriów do nich. Obowiązkiem powódki była obecność przez cały czas w sklepie optycznym w godzinach jego otwarcia z uwagi na to, iż w każdej chwili mógł przyjść do sklepu klient. Sąd tutaj ustalił, że przez cały swój okres zatrudnienia zarówno pracując u pozwanego jak i wcześniej u jego ojca powódka nie przychodziła do pracy punktualnie i wychodziła wcześniej jak również przebywała poza miejscem pracy.

Ustalono, że powódka jako pracownik nie zamawiała towaru. Zamawiała go pracownice z drugiego sklepu w R., ale zawsze powinna złożyć zapotrzebowanie na konkretny, kończący się asortyment. Zdarzały się sytuacje, iż w zakładzie w P. brakowało etui na okulary. Towar zawoziła do P. E. B. lub jej syn, a wcześniej także S. B.. Powódka pracując u ojca

pozwanego przyuczyła dwie pracownice, które obecnie są zatrudnione u pozwanego. Jedną z tych pracownic ojciec pozwanego zmuszony był doszkolić.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika też, że powódka zwyczajowo nigdy nie informowała pracodawcy o planowanych zabiegach, które pociągały za sobą dłuższe zwolnienie lekarskie. Dotyczyło to jej wcześniejszej nieobecności związanej z operacją żyłaków jak i z dłuższym zwolnieniem okulistycznym. Powodowało to po stronie pracodawcy trudności w organizacji pracy z uwagi na fakt, że w sklepie w P. była zatrudniona wyłącznie powódka. Nie poinformowała również z wyprzedzeniem pozwanego ani jego matki o planowanej operacji kolana mimo iż skierowanie na ten zabieg otrzymała 3 listopada 2014r. Powódka poinformowała matkę pozwanego dopiero w piątek 29 maja 2015r. około 17:00., iż będzie przebywała na L-4 od przyszłego poniedziałku z uwagi na planowany zabieg kolana. E. B. próbowała dowiedzieć się od powódki, jak długo ta będzie na zwolnieniu lekarskim. Nie uzyskała odpowiedzi. We wtorek matka pozwanego po radzie z pozwanym wręczyła powódce wypowiedzenie informując powódkę, że nie ma możliwości się z nią porozumieć, że utraciła do niej zaufanie i nie widzi możliwości dalszej współpracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo było bezzasadne i jako takie podlegało oddaleniu w całości.

Powołany został przepis art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. oraz art. 30 § 4 k.p.

Sąd uznał, że z całokształtu materiału dowodowego, wynika, iż przyczyna podana w wypowiedzeniu, a polegająca na utracie przez pracodawcę zaufania do pracownika była prawdziwa i uzasadniała wypowiedzenie. Zdaniem Sądu rozwiązanie stosunku pracy z powódką za wypowiedzeniem było w niniejszej sprawie uzasadnione. Przyczynę zwolnienia powódki, tj. utratę zaufania pracodawcy wobec pracownika, w świetle zebranego materiału dowodowego, Sąd uznał za wystarczająco skonkretyzowaną i prawdziwą. Podkreślono, że wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2011r., I PK 152/10), co w ocenie Sądu miało miejsce w niniejszym przypadku, gdyż powódka zdawała sobie sprawę ze swoich spóźnień, wcześniejszych wyjść z pracy nawet wbrew woli pracodawcy jak i nagminnym opuszczaniu miejsca pracy w godzinach pracy. Podkreślono, że powódka była wielokrotnie upominana odnośnie dyscypliny pracy zarówno przez pozwanego jak i jego matkę. Stwierdzono, że pozwany miał prawo utracić zaufanie do powódki. Ponadto Sąd podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i w związku z tym przyczyna wypowiedzenia nie musi być szczególnej wagi, ani nadzwyczaj doniosła.

Dodatkowo Sąd wskazał, że powódka domagała się odszkodowania w kwocie 9.000zł ale dla poparcia swoich twierdzeń w zakresie wysokości wynagrodzenia nie przedłożyła żadnych dowodów, wskazując jedynie, iż zazwyczaj otrzymywała prowizję od sprzedanych okularów. Nie potwierdziły tego jednak pozostałe dowody zgromadzone w sprawie, a zwłaszcza aneks do umowy dotyczący wysokości wynagrodzenia powódki, z którego wynikało, że powódka zarabiała u pozwanego kwotę 2000zł brutto miesięcznie.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka zarzucając:

1. Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy:

-art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem zeznań powódki, z których wynikało, że rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę stanowiło poinformowanie pracodawcy o wyznaczonym terminie zabiegu medycznego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie za wiarygodne zeznań pozwanego i E. B.;

-art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn dla, których Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki w zakresie w jakim wskazywała na okoliczności uzasadniające konieczność czasowego opuszczenia zakładu optycznego.

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że brak szczegółowego wskazania przez pozwanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy poza ogólnym stwierdzeniem o utracie zaufania wobec pracownika jakichkolwiek przyczyn uzasadniających wypowiedzenie – stanowi dostatecznie skonkretyzowaną przyczynę wypowiedzenia;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, że doszło do uzasadnionego wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Stawiając powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa poprzez zasądzenie kwoty 9.000zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez stronę powodową zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie powódka wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę.

Przypomnieć w związku z tym należy, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania a zatem przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001r., I PKN 715/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97). Musi być natomiast prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy posłużenie się ogólnikowym zwrotem lub powtórzenie wyrażen ustawowych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85).

W ocenie Sądu Okręgowego wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie spełnia wymagań określonych w art. 30 § 4 k.p.

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a jej zasadnością (art. 45 § 1 k.p.) - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001r., I PKN 370/00. Przepis art. 30 § 4 k.p. dotyczy formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jej rzeczywistego występowania i oceny, czy jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie (art. 45 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1999r., I PKN 673/98.

Kodeks pracy nie przewiduje katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i na tyle ważna, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Powinna to być zatem przyczyna rzeczywista, konkretna i uzasadniona. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę.

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000r., I PKN 641/99). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest ujęcie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sposób zbyt ogólnikowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 645/98). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000r., I PKN 481/99). Podanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę zarzutu "niewłaściwego

wywiązywania się z obowiązków" nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 stycznia 1997r., I PKN 315/97). Pracodawca jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także wtedy, gdy uważa, iż jest ona znana pracownikowi. Warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999r., I PKN 670/99).

Zdaniem Sądu Okręgowego wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu doręczonym powódce, iż „przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy jest utrata zaufania pracodawcy” było zbyt ogólne, a przez to wadliwe. Pozwany nie wyjaśnił w swoim oświadczeniu, z powodu jakich okoliczności, czy też zdarzeń owa „utrata zaufania” nastąpiła. Co prawda przyczyna, jaką jest „utrata zaufania” może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, jednak jak podkreśla się w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie jest możliwe badanie czy utrata zaufania uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. bez jednoczesnego wskazania okoliczności i faktów, które legły u podstaw owej utraty zaufania. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Dopiero powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012r., II PK 60/12).

Stosownie do powyższego, powołanie się przez pracodawcę w niniejszej sprawie na utratę zaufania, bez wskazania okoliczności, które legły u jej podstaw, nie spełnia wymagań, co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p.

Okoliczności, które zdaniem pozwanego spowodowały utratę zaufania do pracownika zostały szczegółowo wskazane dopiero w trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Pracodawca nie może jednak uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Podobnie w wyroku z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98 Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.).

Podkreślenia wymaga, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika też, iż podczas wręczania przez E. B. wypowiedzenia umowy o pracę nie poinformowała ona powódki o okolicznościach, które spowodowały utratę do niej zaufania. Powoływanie się przez stronę pozwaną na wcześniejsze ustne upomnienia nie spełnia wymogu zapoznania pracownika z przyczyną wypowiedzenia. Nie można również uznać, że wieloletni pracownik, który przez cały okres swojego zatrudnienia na podstawie tej samej umowy o pracę w podobny sposób wykonuje pracę - bez trudności i wątpliwości samodzielnie oceni, co zdecydowało, że nagle pracodawca traci do niego zaufanie.

Sąd drugiej instancji wskazuje też, że nie sposób odnieść wrażenia, iż pracodawca zdecydował się wypowiedzieć powódce umowę o pracę w związku z podaną przez nią informacją o planowanym zabiegu operacyjnym i związaną z tym nieobecnością w pracy. Tutaj jednak Sąd Okręgowy podkreśla, że nie istnieje obowiązek informowania pracodawcy o możliwości poddania się przez pracownika zabiegowi operacyjnemu i łączącej się z tym przyszłej nieobecności w pracy. Stan zdrowia pracownika tak jak i każdego człowieka jest bowiem jego osobistą sprawą, której pracownik nie musi ujawnić pracodawcy, gdyż żaden przepis obowiązującego prawa nie nakłada na niego takiego obowiązku. Tym niemniej podkreślić tutaj należy, że powódka jednak poinformowała pracodawcę o planowanej nieobecności w pracy w dniu 29 maja 2015r., a więc jeszcze przed rozpoczęciem okresu tej nieobecności. W ocenie

Sądu drugiej instancji stanowiło to przejaw dbałości o prawidłowe funkcjonowanie firmy pozwanego pracodawcy. W żadnym wypadku nie można stwierdzić, aby powódka informację o planowanym zabiegu operacyjnym zobowiązana była przekazać pracodawcy zaraz po otrzymaniu skierowania lekarskiego, a następnie na bieżąco informować go o uzyskiwanych informacjach w sprawie terminu operacji. W orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami – wyrok Nądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2011r., I PKN 449/00.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji uznał za zasadne roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania (art. 47¹ k.p.) za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Odszkodowanie zostało ustalone w kwocie 6.000zł przyjmując, w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, iż powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2.000zł brutto miesięcznie. W zakresie wysokości wynagrodzenia powódki już Sąd pierwszej instancji przeprowadził trafne rozważania uznając zasadnie, iż nie wykazała ona faktu otrzymywania wynagrodzenia w wysokości wyższej niż 2.000zł.

Na mocy art. 386 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 częściowo zasądzając zgodnie z art. 47¹ k.p. na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Na mocy art. 385 k.p.c. oddalono apelację w zakresie obejmującym żądanie zasądzenia odszkodowania w wysokości przekraczającej kwotę 6.000zł.

Zmienione też zostało, na mocy art. 386 § 1 k.p.c., orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego poprzez zasądzenia na rzecz powódki, w oparciu o art. 100 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r. poz. 461 z późn.zm.), zwrotu tych kosztów w wysokości ustalonej stosunkowo w zakresie w jakim powódka wygrała proces.

Na mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.t.j. z 2016, poz. 623 z późn.zm.) obciążono pozwanego opłatą od zasądzzonego roszczenia.

O kosztach procesu przed Sądem drugiej instancji orzeczono zgodnie z art. 100 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 z późn.zm.) stosując zasadę stosunkowego ich rozdziału. Do kosztów zastępstwa procesowego doliczono koszt opłaty od apelacji.

(-) SSR(del.)Anna Capik-Pater (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia