

Sygn. akt VI P 473/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 września 2015 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 3 września 2015 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M. S. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. (KRS (...))

o uchylenie kary porządkowej

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powódki M. S. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 473/14

UZASADNIENIE

Powódka M. S. pozwem z dnia 1 lipca 2014 roku wystąpiła przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o uchylenie kary porządkowej nałożonej na nią w dniu 28 maja 2014 roku.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż pracuje u pozwanego począwszy od dnia 1 grudnia 2011 roku, na stanowisku pielęgniarki oddziałowej Szpitalnego Oddziału (...). W dniu 23 maja 2014 roku pozwany nakazał jej wyjaśnić przyczynę zwolnienia przez nią dwóch pielęgniarek w dniu 16 maja 2014 roku. W dniu 28 maja 2014 roku zostało jej doręczone pismo o nałożeniu na nią kary porządkowej nagany z powodu zwolnienia w dniu 16 maja 2014 roku dwóch pielęgniarek w godzinach od 9.50 do 10.50 z obowiązku udzielania świadczeń zdrowotnych na podległym jej Oddziale. W dniu 4 czerwca 2014 roku powódka złożyła sprzeciw od kary porządkowej, zaś w dniu 17 czerwca 2014 roku, pozwany pismem z dnia 12 czerwca 2014 roku zawiadomił ją o odrzuceniu sprzeciwu. W ocenie powódki pozwany naruszył przepisy prawa wymierzając jej karę nagany, albowiem przed jej nałożeniem nie wysłuchał pracownika, co stanowi warunek konieczny przy zastosowaniu kary porządkowej. Pracodawca jedynie nakazał, aby powódka pisemnie wyjaśniła przyczynę zwolnienia dwóch pielęgniarek w dniu 16 maja 2014 roku. Nadto w ocenie powódki nałożona na nią kara porządkowa jest niewspółmierna w stosunku do wagi naruszenia, biorąc zwłaszcza pod uwagę jej dotychczasowy stosunek do pracy, przez okres jej 19-letniego zatrudnienia. Powódka w okresie zatrudnienia otrzymywała również za swoją pracę nagrody i wyróżnienia. (k. 2-3, 74)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 5 sierpnia 2014 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż zachowanie powódki w dniu 16 maja 2014 roku polegające na zwolnieniu w godzinach od 9.50 do 10.50 dwóch pielęgniarek spowodowało obniżenie obsady personelu medycznego na Oddziale (...) poniżej ustalonych norm gwarantujących ciągłość udzielania świadczeń i prawidłowe funkcjonowanie Oddziału

oraz naraziło na niebezpieczeństwo zdrowie i życie pacjentów. Stanowiło również realne zagrożenie dla interesów majątkowych pracodawcy. Dodatkowo ustalono, iż celem zwolnienia było uczestniczenie pielęgniarek w rozprawie sądowej – w charakterze publiczności. Pozwany podkreślił, iż powódka z racji zajmowanego przez nią stanowiska jest odpowiedzialna za zapewnienie całodobowej i kompleksowej opieki pielęgniarskiej pacjentom Szpitalnego Oddziału (...). W tym jest zobowiązana do organizacji pracy podległego jej personelu, sporządza harmonogramy i dokonuje rozdziału zadań. Specyfika zaś zarządzanego przez nią Oddziału wymaga utrzymania ciągłej gotowości do udzielenia pomocy medycznej w stanach zagrożenia życia i zdrowia. Pozwany ustalając zaś organizację pracy na powyższym Oddziale określił zasoby kadrowe zabezpieczające pracę w celu właściwego zapewnienia udzielania świadczeń ratujących życie. Pozwany w sytuacji braku kadry pielęgniarskiej traktuje Oddział (...) z uwagi na jego charakter- szczególnie i dąży w pierwszej kolejności do zachowania w tejże komórce niezbędnej obsady medycznej. Każde odstępstwo od powyższej zasady stanowi naruszenie obowiązującego porządku, organizacji i dyscypliny pracy, wynikających z wewnątrzzakładowych przepisów oraz naraża na niebezpieczeństwo zdrowie i życie pacjentów, a dla pozwanego stanowi realne zagrożenie jego interesów, w tym majątkowych.

W opisanej sytuacji zachowanie powódki należy ocenić jako nieodpowiedzialne i naganne, a w konsekwencji wymierzona jej kara za zasadną i w pełni adekwatną do naruszeń, jakich powódka się dopuściła. Pozwany podkreślił również, iż złożone przez powódkę wyjaśnienia na piśmie stanowią także formę wysłuchania pracownika. Pozwany zobowiązał bowiem powódkę do złożenia wyjaśnień i w tym zakresie miała ona niczym nieograniczone prawo do składania ustnych i pisemnych wyjaśnień. (k. 18-21)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka M. S. jest zatrudniona u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. począwszy od dnia 1 grudnia 2011 roku na stanowisku pielęgniarki Oddziałowej na Szpitalnym Oddziale (...).

Bezpośrednią przełożoną powódki jest M. F..

Szpitalny Oddział (...) służy udzielaniu świadczeń medycznych w stanach zagrożenia życia i zdrowia pacjentów.

Na powyższym Oddziale nie ma przyjęć planowych.

Stan pacjentów na Oddziale nie jest przewidywalny, z racji również możliwych zdarzeń losowych i masowych.

Powódka z racji zajmowanego przez nią stanowiska zajmuje się organizacją oraz planowaniem zabezpieczenia kadrowego na Oddziale, czego wyraz stanowią sporządzane przez nią z wyprzedzeniem harmonogramy pracy. Powyższe służy efektywnemu wykorzystaniu minimalnych zasobów kadrowych przeznaczonych przez pozwanego do utrzymywania ciągłej gotowości do udzielania pomocy medycznej w stanach zagrożenia życia i zdrowia. Każde odstępstwo od powyższego wpływa na organizację pracy Oddziału.

Pozwany mając na uwadze zakres zadań związanych z działalnością Szpitalnego Oddziału (...) określił jego minimalny stan kadrowy na poziomie 13 osób plus powódka - w tym pielęgniarki i ratownicy.

W przypadku obniżenia powyższego poziomu kadrowego, np. wobec nieoczekiwanych nieobecności istnieje konieczność uzupełnienia składu osobowego Oddziału. W tym celu powódka zobowiązana jest do podjęcia działań zapewniających wymagany stan osobowy np. poprzez ściągnięcie innej osoby do pracy lub też wydanie polecenia pracy w nadgodzinach.

W dniu 16 maja 2015 roku powódka w godzinach od 9.50 do 10.50 wyraziła zgodę na opuszczenie przez pielęgniarki Oddziału stanowisk pracy celem ich uczestnictwa w charakterze publiczności w rozprawie sądowej dotyczącej byłego dyrektora placówki. Również powódka opuściła miejsce pracy w tym samym celu, uzyskując uprzednio na powyższe zgodę przełożonej.

W dniu 23 maja 2014 roku powódka wyjaśniła na piśmie, iż w dniu 16 maja 2014 roku w godzinach od 9.50 do 10.50 pielęgniarki B. B. oraz A. M. zgłosiły jej potrzebę załatwienia spraw osobistych i uzyskały na powyższe jej zgodę. Zgodnie z regulaminem szpitala w/w dokonały również wpisu do zeszytu wyjść znajdującego się w (...). Pielęgniarki są zatrudnione u pozwanego na podstawie umowy cywilno-prawnej, a czas ich nieobecności został odliczony od czasu ich pracy.

Powódka wskazała również, iż zanim udzieliła zgody na wyjście w/w pielęgniarek poza szpital sprawdziła ilość i stan pacjentów przebywających na (...). Biorąc zaś pod uwagę jej długoletnie doświadczenie w (...) w jej ocenie pacjenci byli zabezpieczeni, a wyjście w/w pracownic poza szpital w żaden sposób nie zakłóciło pracy Oddziału.

Powódka złożyła również wobec bezpośredniej przełożonej M. F. ustne wyjaśnienia w zakresie przyczyn zwolnienia przez nią dwóch pielęgniarek w dniu 16 maja 2014 roku. Do odebrania wyjaśnień powódki w tym przedmiocie w/w została upoważniona przez Prezesa Zarządu pozwanego.

W dniu 28 maja 2014 roku pracodawca zawiadomił powódkę o nałożeniu na nią kary porządkowej nagany z powodu nieprzestrzegania ustalonego porządku i organizacji pracy, poprzez zwolnienie w dniu 16 maja 2014 roku w godzinach od 9.50 do 10.50 dwóch pielęgniarek z obowiązku udzielania świadczeń zdrowotnych w Szpitalnym Oddziale (...).

Powyższe w ocenie pracodawcy spowodowało obniżenie obsady personelu medycznego w Szpitalnym Oddziale (...) poniżej ustalonych norm gwarantujących ciągłość udzielania świadczeń i prawidłowe funkcjonowanie Oddziału oraz naraziło na niebezpieczeństwo zdrowie i życie pacjentów (...), a także stanowiło zagrożenie interesów majątkowych pracodawcy. Jak ustalono bowiem celem zwolnienia było uczestniczenie pielęgniarek w rozprawie sądowej- w charakterze publiczności.

W dniu 4 czerwca 2014 roku powódka złożyła sprzeciw od nałożonej na nią kary porządkowej.

Pozwany w piśmie z dnia 12 czerwca 2014 roku wskazał, iż podtrzymuje stanowisko odnośnie nałożenia na powódkę kary porządkowej. W treści powyższego pozwany podał również, iż wymieniona kara została udzielona po złożeniu przez powódkę wyjaśnień w sprawie i pozostaje w związku z naruszeniem przez nią porządku, organizacji i dyscypliny pracy, których obowiązek poszanowania wynika z regulacji wewnątrzzakładowych.

(Dowód: umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2011 roku- k. 4, pismo z dnia 23 maja 2014 roku- k. 6, zawiadomienie- k. 7, sprzeciw- k. 8-10, pismo z dnia 12 czerwca 2014 roku- k. 11, zeznania świadka M. F.- k. 91-93 (nagranie 00:02:06-00:30:37), zeznania powódki M. S.- k. 74-76 (nagranie 00:04:09- 00:53:17), akta osobowe pracownika)

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym w aktach osobowych pracownika, jak również przedłożonych przez strony do akt niniejszej sprawy.

Dowody z dokumentów, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd uznał za wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały, tworząc spójną i logiczną całość, żadna ze stron nie kwestionowała również ich wiarygodności i autentyczności.

Ponadto w swych ustaleniach Sąd oparł się na zeznaniach świadka M. F., którym dał wiarę w całości, albowiem były one logiczne, spójne i jak również wzajemnie się uzupełniały tworząc logiczną całość z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy.

Świadek w swych zeznaniach wskazała na okoliczności związane z nałożoną na powódkę karą porządkową, nadto dotyczące stanu osobowego Oddziału (...) stanowiącego jego minimalne zabezpieczenie, jak również wskazała na odpowiedzialność powódki w zakresie konieczności zapewnienia przez nią należytej obsady kadrowej Oddziału. Świadek wskazała również na specyfikę Szpitalnego Oddziału (...), na który trafiają pacjenci w stanie zagrożenia

zdrowia i życia. W/w potwierdziła również okoliczności związane z wysłuchaniem powódki przed nałożeniem na nią kary porządkowej.

Sąd dał również wiarę zeznaniom powódki M. S. w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Podkreślić należy, iż również powódka w trakcie swoich zeznań wskazała na szczególnie charakter Oddziału (...), związany z koniecznością świadczenia doraźnej i nieprzewidzianej pomocy. W/w również potwierdziła okoliczności podnoszone przez w/w świadka dotyczące minimalnej obsady kadrowej tegoż Oddziału tj. na poziomie 13 osób, jak również związane z koniecznością jej uzupełnienia w przypadku nieprzewidzianych nieobecności pracowników. Sąd odmówił natomiast wiary twierdzeniom powódki, iż nie została wysłuchana przed nałożeniem na nią kary porządkowej. Okoliczności te zostały bowiem skutecznie podważone w toku prowadzonego postępowania. W tym zakresie bowiem świadek M. F. wyraźnie wskazała na fakt ich odebrania od pracownika przed nałożeniem kary porządkowej.

Wskazać należy, iż zasadniczą okolicznością, wymagającą ustalenia w przedmiotowej sprawie była kwestia, czy nałożona na powódkę M. S. w dniu 28 maja 2014 roku kara nagany była zasadna pod względem merytorycznym, jak również formalnym.

Zdaniem Sądu powództwo złożone w sprawie uznać należało za niezasadne.

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 kp za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może zastosować, między innymi karę nagany.

Określoną w treści tegoż przepisu odpowiedzialność porządkową ogólnie można określić, jako stan polegający na ponoszeniu przez pracownika ujemnych konsekwencji osobistych lub majątkowych z tytułu zawinionego wykonywania lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

Pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej może nastąpić w przypadku, gdy jego zachowanie wypełnia określone przesłanki, w więc gdy pracownik narusza obowiązki w zakresie porządku pracy (bezprawność) oraz w sposób subiektywnie naganny (wina).

W pojęciu bezprawności mieści się między innymi niedbałe wykonywanie przez pracownika pracy powodujące narażenie pracodawcy na szkodę.

Uwzględniając dyspozycję z art. 111 kp, zastosowanie kary porządkowej oraz wybór jej rodzaju nie może mieć miejsca w oderwaniu od winy. Wina, rozumiana, jako negatywna ocena psychicznej strony zachowania pracownika może przybrać postać działania umyślnego (pracownik chce wywołać określony skutek i podejmuje działania w tym kierunku albo przewiduje możliwość powstania takiego skutku i godzi się na to) oraz nieumyślnego (nie chce wprowadzić wywołanego skutku, ale przez lekkomyślność lub niedbalstwo przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych dochodzi do skutku, którego zaistnienie przewidywał lub mógł przewidzieć).

Winę dowodzi się na podstawie domniemań faktycznych, analizując zachowanie pracownika, w tym jego nastawienie psychiczne, stopień świadomości dokonanego wyboru, adekwatność do sytuacji.

Ocena winy pracownika stanowiącej przesłankę odpowiedzialności porządkowej nie należy do ustaleń faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 roku, I PKN 638/98, ONAPiUS 2000/10/387).

Podkreślenia wymaga w pierwszej kolejności, iż przesłanką zastosowania kary porządkowej nie jest jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, ale tylko tych wymienionych w wyżej wskazanym przepisie, ograniczonym do kategorii obowiązków porządkowych.

Jak słusznie wskazuje W. Perdeus w Komentarzu do Kodeksu Pracy pod red. K. Barana (WKP 2012, w t. 1.3 i 1.4 do art. 108), „przepis art. 108 kp wymienia przyczyny, których zaistnienie uzasadnia zastosowanie jednej z kar w nim

przewidzianych, nazywając te przyczyny w innym przepisie (art. 109 § 1 k.p.) po prostu naruszeniem obowiązków. Z punktu widzenia przesłanek odpowiedzialności porządkowej wyznaczają one pierwszą z nich, określaną mianem bezprawności. Na kanwie prowadzonych w piśmiennictwie analiz na temat różnic między odpowiedzialnością porządkową, a dyscyplinarną podniesiono, że ten drugi rodzaj odpowiedzialności wiąże się z okolicznościami uzasadniającymi ukaranie, nazywanymi przewinieniami (takim określeniem posługuje się *expressis verbis* przepis art. 34 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych), proponując równocześnie, by na gruncie kodeksowej odpowiedzialności porządkowej, dla podkreślenia jej specyfiki, wspomniane okoliczności nazywać przekroczeniami porządkowymi.

Odwołując się do kryterium rodzaju kary, ustawodawca dzieli, odnoszące się do bezprawności, jako pierwszej przesłanki odpowiedzialności, przekroczenia porządkowe wymienione w przepisie art. 108 kp na dwie grupy.

Do pierwszej, wyróżnionej z uwagi na możliwość zastosowania sankcji typu niemajątkowego, zalicza:

- nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów przeciwpożarowych,
- nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Drugą grupę przekroczeń porządkowych, wyodrębnionych z uwagi na ewentualność zastosowania kary majątkowej, stanowią:

- nieprzestrzeganie 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.

Przyjęta w tym przepisie formuła językowa wymienienia przekroczeń porządkowych będących w istocie odzwierciedleniem rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych, wykluczająca traktowanie wskazanych przekroczeń jako ich egzemplifikacji, wskazuje jednoznacznie zamknięty katalog okoliczności uzasadniających odpowiedzialność porządkową.

Eo ipso uchybienia obowiązkom pracowniczym innym niż te wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych nie uprawniają do stosowania sankcji porządkowych.

Wymienione w przepisie art. 108 kp sytuacje uzasadniające zastosowanie kary, dają obraz, o jakie naruszenia ustawodawcy w tej instytucji chodziło – ściśle porządkowe, związane z tym jak zakład funkcjonuje, jak układa swoje działanie, jakie panują w nim zasady itp. Nie odnosi się – i odnosić nie może – do jakości wykonywania obowiązków merytorycznych.

Odpowiedzialność porządkowa to element dyscyplinowania pracownika, skutkujący negatywnymi następstwami dla pracownika i dlatego jego zakres stosowania nie może być rozszerzany.

Zdaniem Sądu działanie powódki M. S., które stanowiło podstawę nałożenia na nią kary porządkowej, zgodnie z zawiadomieniem pracodawcy z dnia 28 maja 2014 roku dawało podstawę do zastosowania względem niej odpowiedzialności porządkowej.

Podkreślić należy, iż materiał dowodowy potwierdził, iż pracownik nie przestrzegał ustalonej organizacji w procesie pracy, w szczególności w zakresie konieczności zapewnienia przez nią należytej organizacji pracy na Oddziale

związanej z zapewnieniem minimalnej i oczekiwanej przez pracodawcę obsady kadrowej. (tj. 13 osób) W tym zakresie materiał dowodowy sprawy potwierdził, w szczególności zeznania świadka M. F. oraz powódki, iż pracodawca przewidział w tym zakresie określone minimum. W przypadku spadku obsady kadrowej poniżej wymaganego przez pozwanego progu istniała konieczność jego uzupełnienia, poprzez określone działania organizacyjne powódki, polegające na uruchomieniu nadgodzin, czy też ściągnięciu w zastępstwie innych pracowników. Co istotne w zakresie oceny zachowania powódki nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność związana ze specyfiką zarządzanego przez nią Oddziału. Powyższy bowiem służy świadczeniu doraźnych usług medycznych, związanych z koniecznością natychmiastowej ochrony życia i zdrowia. Tłumaczenia zatem powódki, iż jej działanie nie może być uznane za naganne, albowiem w tymże dniu nie doszło do nagłego zwiększenia liczby pacjentów nie zasługują na uwzględnienie, albowiem bezsprzecznie do takowego mogło w sposób nieprzewidziany dojść. Nadto w zakresie oceny zachowania powódki nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, iż także ona w tymże dniu, w tych samych godzinach opuściła stanowisko pracy. Na uwagę zasługuje dodatkowo również cel opuszczenia stanowisk pracy przez w/w pracowników. Powyższy bowiem nie był związany z nagłą sytuacją osobistą, a związany był z chęcią uczestnictwa pracowników w rozprawie sądowej w charakterze publiczności, czego powódka miała świadomość. Zdaniem Sądu ograniczenie obsady kadrowej w dniu 16 maja 2014 roku aż 3 osoby, z tegoż powodu, nie było zatem usprawiedliwione i celowe.

Zdaniem Sądu pozwany dopełnił również wymagań formalnych określonych w treści art. 109 kp.

Zgodnie z jego treścią kara porządkowa nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Nadto kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 1 i § 2 kp).

Z zeznań świadka M. F. wynika bezsprzecznie, iż powódka przed nałożeniem na nią kary porządkowej została wysłuchana.

Złożyła również wyjaśnienia w tym przedmiocie na piśmie. Nadto pracodawca nie przekroczył terminów określonych w treści powołanego przepisu, które określają granice czasowe pozwalające na skuteczne podejmowanie w stosunku do pracownika działań o charakterze porządkowym.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy potwierdził również, iż pracodawca zastosował właściwe kryteria doboru kary nałożonej na pracownika i w konsekwencji nałożył na powódkę właściwy do stopnia naruszenia obowiązków pracowniczych, winy oraz dotychczasowego stosunku do pracy rodzaj kary porządkowej (art. 111 kp). Zdaniem Sądu stopień oraz charakter naruszenia obowiązków pracowniczych uzasadniały bez wątpienia zastosowanie przez pracodawcę orzeczonej kary porządkowej tj. kary nagany.

Mając powyższe orzeczono, jak w punkcie I wyroku.

Podstawę prawną orzeczenia Sądu o kosztach zastępstwa procesowego stanowił § 11 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku Nr 163 poz. 1349 ze zmianami), zgodnie z którego treścią stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy dotyczące roszczeń niemajątkowych, innych niż określone w punkcie 1 i 2 cyt. przepisu wynoszą 60 złotych.

Reasumując, mając na uwadze wynik procesu, o kosztach orzeczono na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku Nr 163 poz. 1349 ze zmianami), obciążając nimi powódkę, jako stronę która proces przegrała.