

**Sygn. akt VI P 23/15**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2016 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Janina Dąbrowska, Hanna Zajączkowska

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2016 roku w Gdańsku

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

przeciwko R. S. (NIP (...))

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

**I.** oddała powództwo,

**II.** zasądza od powódki J.S.na rzecz pozwanego R. S. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

**III.** koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego (...)w G..

**Sygn. akt VI P 23/15**

## UZASADNIENIE

Powódka J.S. pozwem z dnia 5 stycznia 2015 roku wniosła przeciwko pozwanemu R. S. o zasądzenie na jej rzecz kwoty 13.500 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż w dniu 29 grudnia 2014 roku zostało jej doręczone oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczynę powyższego pozwany podał likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy z powodu restrukturyzacji zakładu pracy. Powódka podała, iż początkowo była zatrudniona na stanowisku kierownika sekretariatu, dopiero od 2004 roku kiedy u pozwanego został wdrożony system zarządzania jakością ISO, powódka otrzymała aneks do umowy o pracę z dnia 30 czerwca 2004 roku, którym z dniem 1 lipca 2004 roku powierzono jej obowiązki Asystenta Naczelnego Adwokata i wtedy też otrzymała kartę obowiązków. Następnie w okresie od dnia 15 września 2005 roku do stycznia 2006 roku powódka przebywała na urlopie bezpłatnym. Po powrocie do pracy pozwany przeniósł ją na inne stanowisko, na którym zajmowała się windykacją dłużników jednego z klientów pozwanego, następnie zostały jej powierzone obowiązki w zakresie współpracy z innymi radcami prawnymi Kancelarii pozwanego, w szczególności pomoc w pracach niezbędnych i koniecznych do prawidłowej oraz fachowej obsługi prawnej klientów tj. pomoc w przygotowaniu projektów wezwań, pism, wniosków egzekucyjnych, wykonywanie wszelkich czynności technicznych w obróbce dokumentów. Oprócz czynności wykonywanych na powyższych stanowiskach powódka wykonywała również wszystkie doraźne polecenia kierownika zakładu, a także czynności które leżały w gestii działu księgowości tj. wystawiała faktury, dokonywała rozliczeń z klientami, kontaktowała się telefonicznie z dłużnikami Kancelarii. Od początku 2014 roku osoba zajmująca się przyjmowaniem korespondencji przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, a następnie zwolniła się, w związku z czym powódka przyjmowała również wszelką korespondencję. W zakresie zmian stanowisk, ani też

w zakresie rozszerzenia jej obowiązków powódka nigdy nie otrzymała pisemnych poleceń. Mając na uwadze, iż powódka wykonywała liczne obowiązki, nie związane z jednym określonym stanowiskiem pracy, fakt likwidacji jej stanowiska budzi wątpliwości. Powódka podkreśliła również, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany nie podał jakie konkretnie stanowisko pracy likwiduje. Powódka wskazała nadto, iż obowiązki które dotychczas wykonywała pracując u pozwanego nadal muszą być wykonywane, aby Kancelaria działała sprawnie. Nadto w ocenie powódki podana przez pracodawcę w treści wypowiedzenia przyczyna nie jest konkretna i jednoznaczna. Powódka zarzuciła również, iż pracodawca nie zastosował kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, powódce nie są bowiem znane kryteria, którymi kierował się pracodawca przy typowaniu jej osoby do zwolnienia. Pozwany miał natomiast obowiązek przy dokonywaniu doboru pracownika do zwolnienia ocenić poziom kwalifikacji zawodowych, staż pracy, stosunek do obowiązków pracowniczych oraz sytuację rodzinno- majątkową. W ocenie powódki pracodawca dopuścił się nadużycia prawa. Decyzja pracodawcy o likwidacji etatów powinna się wiązać ze zwolnieniem pracowników najmniej przydatnych ze względu na ich kwalifikacje, wysoką absencję chorobową, czy też nierzetelność lub niesumienność. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny przy tym być tak skonstruowane, by uniemożliwiły – w razie sporu- weryfikację przez Sąd pracy decyzji pracodawcy. Powódka jest pracownikiem pozwanego posiadającym najdłuższy staż pracy, a więc i doświadczenie, posiada również wykształcenie wyższe, powierzone jej obowiązki wykonywała z dużym zaangażowaniem. Nigdy nie otrzymała kary porządkowej. Otrzymywała także wynagrodzenie, które stanowiło o tym, iż zaliczana była przez pozwanego do grona jednego z najbardziej cenionych pracowników.

Powódka podała również, iż jest osobą samotną, utrzymującą się wyłącznie z dochodów z własnej pracy, nie posiada dodatkowych źródeł utrzymania. Ma (...) lat i dotychczas świadczyła prace na rzecz pozwanego przez 22 lata. Znalezienie pracy w obecnych realiach rynku pracy jest również trudne. (k. 2-7)

Pozwany R. S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż powódka była zatrudniona u pozwanego począwszy od 1992 roku, początkowo powierzono jej obowiązki kierownika sekretariatu. Do jej zadań należała bieżąca obsługa biura Kancelarii, odbieranie/ wykonywanie telefonów, sporządzanie pism na maszynie, zgodnie z zarządzeniami pracodawcy oraz odbieranie korespondencji. W roku 2004 pozwany celem poprawienia jakości pracy w Kancelarii i wzrostu skuteczności jej działań, wdrożył system zarządzania jakością ISO (...). Zgodnie z powyższym pozwany sporządził aneks do umowy o pracę powódki- powierzając jej obowiązki Asystenta Naczelnego Adwokata. Na powyższym stanowisku obowiązki powódki polegały głównie na pomocy w przepisywaniu pism, obsłudze akt spraw Naczelnego Adwokata i inne wynikające z Karty Obowiązków. Z czasem jednak gros jej obowiązków przestało być wykonywane. Następnie powódka w okresie od 15 września 2005 roku do stycznia 2006 roku przebywała na urlopie bezpłatnym. Po jej powrocie powódka nadal pozostawała zatrudniona na poprzednim stanowisku, a jej zakres obowiązków nie uległ zmianie. Twierdzenia powódki, jakoby wykonywała jednocześnie pełną i efektywną pracę na kilku stanowiskach, dodatkowo jeszcze realizując doraźne polecenia pracodawcy, nie znajdują odzwierciedlenia w stanie faktycznym. Nie można bowiem twierdzić, iż wykonanie telefonu na prośbę pracodawcy bądź kilkukrotne wystawienie faktury należy zakwalifikować, jako zajmowanie odrębnego stanowiska. Tego rodzaju jednostkowe działania wynikały ze specyfiki pracy w Kancelarii. Pozwany podkreślił również, iż obowiązki powódki wynikające z jej zatrudnienia na stanowisku Asystenta Naczelnego Adwokata stopniowo ulegały rzeczywistemu zmniejszeniu względem treści Karty jej obowiązków. Przyczyniały się do tego zmiany w organizacji pracy Kancelarii, samodzielne wykonywanie zadań przez pracowników Kancelarii, bez zaangażowania w nie powódki, zmiana specyfiki obsługi klienta. Wraz z upływem czasu, zakupem nowoczesnego sprzętu (komputerów, laptopów) sukcesywnie liczba zadań faktycznie wykonywanych przez powódkę malała. Pod koniec 2014 roku pozwany przystąpił do reorganizacji zakładu pracy. Przyczyniły się do tego przede wszystkim względy finansowe, coraz większa konkurencja na rynku, wzrost kosztów prowadzenia kancelarii prawnej. Pozwany początkowo przychylił się do decyzji, by obniżyć wynagrodzenie trzem pracownikom mającym najdłuższy staż pracy w firmie- w tym powódce, w tym celu były prowadzone rozmowy w listopadzie 2014 roku, a dnia 1 grudnia 2014 roku pozwany przedstawił stosowne pisma, mające obniżyć wynagrodzenia o około 1.000 złotych. Decyzja ta musiała jednak ulec zmianie ze względu na negatywny odbiór powyższego wśród tych trzech pracowników.

W związku z powyższym pozwany zdecydował się na likwidację stanowiska najbardziej kosztownego, a w zaistniałej sytuacji także najmniej przydatnego w Kancelarii. W związku z powyższym pozwany zdecydował się na wypowiedzenie umowy o pracę powódce w dniu 29 grudnia 2014 roku, wskazując w jego treści likwidację stanowiska pracy w wyniku restrukturyzacji zakładu. Twierdzenie powódki, iż pozwany winien wskazać, które stanowisko podlega likwidacji nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem zostało już uprzednio wskazane, iż tylko powódka zajmowała stanowisko Asystenta Naczelnego Adwokata. Pozwany podkreślił, iż nie zatrudnił także nowej osoby na stanowisko asystenta radcy prawnego, które zwolniło się również w połowie stycznia 2015 roku. Zarzut zatem pozornego zlikwidowania stanowiska Asystenta Naczelnego Adwokata nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem likwidacja była rzeczywista, a na w/w stanowisko nie została zatrudniona inna osoba.

Fakt, iż niewielka część zadań wykonywanych przez powódkę została rozłożona pomiędzy innych pracowników nie wskazuje na pozorną likwidację stanowiska. W ocenie pracodawcy również przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia umowy o pracę została określona konkretnie. Nieprawdą jest również twierdzenie powódki, iż pozwany miał obowiązek, w sytuacji likwidacji stanowiska pracy, oceniać poziom kwalifikacji, staż pracy, czy sytuację rodzinno- majątkową. (21-28)

Na rozprawie w dniu 10 czerwca 2015 roku powódka sprecyzowała, iż odsetek ustawowych od odszkodowania objętego sporem domaga się za okres począwszy od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie przeciwnej. (k. 63)

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

W dniu 1 października 1992 roku powódka J. S. oraz pozwany R. S. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony. W oparciu o powyższą powódka została zatrudniona w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku kierownika sekretariatu.

Do jej zadań na powyższym stanowisku należała bieżąca obsługa biura Kancelarii, odbieranie/wykonywanie telefonów, sporządzanie pism na maszynie, zgodnie z zarządzeniami pracodawcy, jak również odbieranie korespondencji.

W roku 2004 pozwany celem poprawienia jakości pracy w Kancelarii i wzrostu skuteczności jej działań, wdrożył system zarządzania jakością ISO (...).

Zgodnie z powyższym pozwany sporządził również aneks do umowy o pracę powódki- powierzając jej począwszy od dnia 1 lipca 2004 roku obowiązki Asystenta Naczelnego Adwokata.

W oparciu o Kartę Obowiązków do podstawowych obowiązków powódki na stanowiska Asystenta Naczelnego Adwokata należało między innymi :

- organizowanie czasu pracy Naczelnego Adwokata (umawianie spotkań, prowadzenie terminarza spraw),
- prowadzenie Naczelnemu Adwokatowi obsługi biurowej: redagowanie treści wszelkiego rodzaju korespondencji, kompletowanie i przechowywanie akt spraw,
- prowadzenie rejestru zarządzeń i poleceń służbowych Naczelnego Adwokata,
- prowadzenie rejestru umów i zleceń,
- prowadzenie dziennika korespondencji wpływów, w tym specjalnych i wartościowych,
- dekretacja i rozdział korespondencji pomiędzy poszczególne komórki organizacyjne i samodzielne stanowiska pracy,
- wyznaczanie w porozumieniu z Naczelnym Adwokatem Opiekunów Klienta dla spraw z zakresu zastępstwa prawnego i procesowego,

- informowanie Naczelnego Adwokata o podstawowym stanie załatwianych spraw i ewentualnie napotykanym trudnościach,
- wystawianie faktur VAT na podstawie polecenia wykonania operacji finansowej,
- uczestniczenie, jeżeli jest to konieczne, w spotkaniach Naczelnego Adwokata z klientami i sporządzanie protokołów lub notatek służbowych,
- planowanie stanu zatrudnienia w grupie podległych pracowników i wnioskowanie w tym zakresie do Naczelnego Adwokata,
- kontrola dyscypliny pracy i ustalonego porządku, zwłaszcza efektywności wykorzystania czasu pracy przez podległych pracowników,
- ustalanie planu urlopów dla podległych pracowników, jak również zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności,
- jak również wykonywanie poleceń Naczelnego Adwokata, jeśli dotyczą pracy, nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Następnie powódka w okresie od 15 września 2005 roku do stycznia 2006 roku przebywała na urlopie bezpłatnym.

Po powrocie powódka nadal pozostawała zatrudniona na poprzednim stanowisku. W tym zakresie strony nie dokonały zmian w zakresie łączącej je umowy.

Począwszy od powrotu powódki do pracy do jej podstawowy obowiązków należało:

- przepisywanie i kompletowanie dokumentów dotyczących radców prawnych Kancelarii- C. L., W. A., W. Z., O.,
- przygotowywanie wezwań do zapłaty, wniosków egzekucyjnych, czy też zapytań do Urzędów,
- doraźne przyjmowanie korespondencji,
- zamawianie artykułów biurowych,
- wykonywanie doraźnych poleceń Naczelnego Adwokata.

W okresie od 2005 roku obowiązki związane z obsługą i pracą na rzecz Naczelnego Adwokata zostały powierzone A. S.. W/w sama przygotowywała również pisma pod względem merytorycznym, jak również prowadziła niektóre sprawy pod nadzorem pozwanego. W/w była przypisana jedynie do pomocy w pracy pozwanemu. A. S. jedynie sporadycznie zajmowała się przepisywaniem pism pozwanego. W/w nie zajmowała się referatami innych radców prawnych Kancelarii. W/w zatrudniona była na stanowisku asystenta radcy prawnego.

A. S. była zatrudniona u pozwanego do dnia 16 stycznia 2015 roku.

Wraz z upływem czasu, zakupem nowoczesnego sprzętu (komputerów, laptopów) sukcesywnie liczba zadań faktycznie wykonywanych przez powódkę malała.

Pod koniec 2014 roku pozwany przystąpił do reorganizacji zakładu pracy. Przyczyniły się do tego przede wszystkim względy finansowe, coraz większa konkurencja na rynku, wzrost kosztów prowadzenia kancelarii prawnej. Pozwany początkowo przychylił się do decyzji, by obniżyć wynagrodzenie trzem pracownikom mającym najdłuższy staż pracy w firmie- w tym powódce, w tym celu były prowadzone rozmowy w listopadzie 2014 roku, a dnia 1 grudnia 2014 roku pozwany przedstawił stosowne pisma, mające obniżyć wynagrodzenia o około 1.000 złotych. Decyzja ta musiała jednak ulec zmianie ze względu na negatywny odbiór powyższej propozycji wśród tychże trzech pracowników.

**(Dowód:** umowa o pracę- k. 10, aneks- k. 11, karta obowiązków- 12-14, zeznania świadka A. S.- k. 101-102 (nagranie 00:04:55- 00:23:06), zeznania świadka S. G.- k. 102 (nagranie 00:23:25- 00:26:51), zeznania świadka H. K.- k. 103-104 (nagranie 00:32:47-00:51:39), zeznania świadka W. A.- k. 104-105 (nagranie 00:51:45-00:59:53), zeznania świadka A. C.- k. 105-106 (nagranie 01:00:03-01:12:23), zeznania świadka C. L.- k. 149v-150 (nagranie 00:02:50-00:24:07), zeznania powódki J.S. k. 164 (nagranie 00:09:04- 00:19:44) w zw. z k. 150-150v (nagranie 00:27:19-00:35:42), zeznania pozwanego R. S.- k. 150v-152 (nagranie 00:35:42-01:24:07), akta osobowe pracownika)

Oświadczeniem z dnia 29 grudnia 2014 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 marca 2015 roku.

Jako przyczynę powyższego pozwany podał likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy z powodu restrukturyzacji zakładu pracy.

Na dzień doręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę w Kancelarii pozwanego nie było osoby, która miałaby taki sam zakres obowiązków jak powódka.

( **Dowód** : oświadczenie- k. 9, zeznania świadka A. S.- k. 101-102 (nagranie 00:04:55- 00:23:06)

Na dzień 31 grudnia 2014 roku w Kancelarii pozwanego zatrudnieni na podstawie umowy pracę byli: P. B.- konsultant prawny (aplikant), A. L.- sprzątaczką, A. N.- konsultant prawny (aplikant), J.S. asystent naczelnego adwokata, A. S.- prawnik- asystent radcy prawnego, T. W. – konsultant prawny (aplikant), H. K.- kierownik biura obsługi klienta oraz F. Ż.- pracownik administracyjny – kierowca.

Na dzień 10 czerwca 2015 roku skład osobowy Kancelarii pozwanego wyglądał następująco: P. B. -konsultant prawny (aplikant), D. L. - konsultant prawny (aplikant), A. L.- sprzątaczką, A. N.- konsultant prawny (radca prawny), T. W. – konsultant prawny (aplikant), H. K. – kierownik biura obsługi klienta oraz F. Ż.- pracownik administracyjny- kierowca.

Aktualnie jedyną osobą zatrudnioną u pozwanego na podstawie umowy o pracę jest H. K., pozostałe osoby są zatrudnione u pozwanego na podstawie umów zlecenia.

**(Dowód** : zestawienia- k. 61-62, oświadczenie pełnomocnika pozwanego (okoliczność bezsporna)- k. 65), zeznania pozwanego R. S.- k. 150v-152 (nagranie 00:35:42-01:24:07)

Pozwany nie zatrudnił nowej osoby na stanowisko pracy zajmowane uprzednio przez powódkę, jak również na stanowisko asystenta radcy prawnego, które zajmowała wcześniej A. S..

Zadania wykonywane przez powódkę zostały podzielone pomiędzy innych pracowników, w szczególności radców prawnych, czy aplikantów.

Radcowie prawni przejęli zadania związane z pisaniem oraz kompletowaniem pism.

Zdania związane z wystawianiem faktur przejęła zewnętrzna księgowość.

**(Dowód:** zeznania świadka H. K.- k. 103-104 (nagranie 00:32:47-00:51:39), zeznania świadka W. A.- k. 104-105 (nagranie 00:51:45-00:59:53), zeznania świadka A. C.- k. 105-106 (nagranie 01:00:03-01:12:23), zeznania świadka C. L.- k. 149v-150 (nagranie 00:02:50- 00:24:07), zeznania pozwanego R. S.- k. 150v-152 (nagranie 00:35:42-01:24:07)

Wynagrodzenie miesięczne powódki obliczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 4.500 złotych brutto.

**(Dowód** : zaświadczenie – k. 31)

### **Sąd zważył co następuje:**

W ocenie Sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i treści strony nie kwestionowały, w tym dokumentów znajdujących się w aktach osobowych pracownika oraz zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powódki, a także na podstawie zeznań świadków w osobach A. S., S. G., H. K., W. A., A. C., C. L., jak również stron postępowania, które uznał za w pełni wiarygodne.

W ocenie Sądu zeznania powołanych wyżej świadków, jak również stron były spójne, konsekwentne, jak również wzajemnie się uzupełniały tworząc logiczną całość z pozostałymi dowodowymi zgromadzonymi w sprawie, w szczególności w postaci dokumentów, w związku z powyższym brak było podstaw by odmówić powyższym wiary, jak również mocy dowodowej.

Zdaniem Sądu z dowodów powołanych wyżej wynika zakres zadań realizowanych przez powódkę w okresie zatrudnienia u pozwanego, fakt likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska, jak również rozdział przypisanych do niego obowiązków na rzecz innych osób pracujących u pozwanego, jak również podmiotów zewnętrznych tj. w zakresie księgowości.

Postanowieniem z dnia 26 kwietnia 2016 roku (k. 150) Sąd na podstawie art. 217§2 k.p.c. w zw. z art. 227 kpc oddalił pozostałe wnioski dowodowe sprecyzowane w odpowiedzi na pozew (k. 28), albowiem okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania zostały potwierdzone pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności załączoną do niego dokumentacją oraz zeznaniami świadków, jak również stron postępowania, wnioski zaś zgłoszone w tym przedmiocie nie miały jakiegokolwiek znaczenia dla dokonania ustaleń w sprawie. Stosunek bowiem powódki do pracodawcy, współpracowników, jak również klientów Kancelarii, sposób jej komunikowania się z w/w nie miał bowiem znaczenia w zakresie okoliczności istotnych z punktu widzenia przedmiotu postępowania.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecznictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przynajmniej prawdziwości i konkretności.

Przyjmuje się, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06).

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

W ocenie Sądu mając na uwadze literalną treść złożonego powódce wypowiedzenia umowy podana w jego treści przyczyna była wystarczająco konkretna, precyzyjna, jak również bezsprzecznie zrozumiała dla pracownika.

Na uwagę zasługuje pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej

(nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Podnieść należy, iż ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

Materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy, przede wszystkim zeznania powołanych wyżej świadków, jak również stron postępowania, jak również zgromadzona w sprawie dokumentacja bezsprzecznie dowodzą, iż przyczyna wypowiedzenia powodce umowy o pracę była również rzeczywista i uzasadniała podjętą w tym zakresie przez pracodawcę decyzję.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż organy powołane do rozstrzygnięcia sporów pracowniczych nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach prowadzonej zmiany struktury organizacyjnej zakładu, czy też z innych uzasadnionych przyczyn.

Podjęte przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012r., II PK 83/11, M.P.Pr. 2012/5/251/253).

Decyzje w tym zakresie należą do wyłącznych kompetencji odpowiednich organów zakładu pracy i słuszność tych decyzji nie podlega kontroli organów powołanych do rozstrzygnięcia sporów pracowniczych.

Są one jednak uprawnione do badania i ustalenia, czy zmniejszenie stanu zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też pozorna (fikcyjna) i ma na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

Stanowisko takie było uprzednio prezentowane również przez Sąd Najwyższy, które sąd orzekający w niniejszej sprawie całkowicie podziela (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 roku, I PRN 119/97, OSNP 1998/1/13 oraz z dnia 15 grudnia 1982 roku, I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121).

Podkreślić również należy, iż likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 roku, I PKN 176/97, OSNPiUS 1998, Nr 9, poz. 263). Likwidacja stanowiska stanowi również uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 roku, I PKN 733/00, OSNP 2003/23/569)



Przyjmuje się również, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia.

Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub późniejszym, nieodległym czasie stanowisko zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tym zmianami. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 290/99, OSNP 2001/4/11, Pr. Pracy 2001/4/31, M. Prawniczy 2001/6/363, analogiczny pogląd został wyrażony w wyroku z dnia 29 marca 2001 roku, I PKN 325/00, OSNAPiUS 2003, Nr 1, poz. 8, oraz w wyroku z dnia 12 grudnia 2001 roku, I PKN 733/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 569, wyroku w sprawie I PKN 209/01)

Zasadniczo likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju.

W wyniku bowiem likwidacji stanowiska pracy następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 roku, I PKN 445/01, OSNP 2004/9/153)

Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010r., I PK 93/10).

Podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012r., II PK 83/11, M.P.Pr. 2012/5/251/253).

Na gruncie przedmiotowej sprawy okoliczności dotyczące restrukturyzacji zatrudnienia u pozwanego nie budzą wątpliwości.

Okoliczność ta, zdaniem Sądu, wynika wprost z podjętych przez pozwanego działań i nie sposób uznać, aby powyższa nosiła cechy pozorności.

W tym zakresie materiał dowodowy potwierdził, iż stanowisko powódki zostało bezsprzecznie zlikwidowane, na jej miejsce nie został również nikt inny zatrudniony.

W przedmiocie przyczyn wypowiedzenia nie miało w niniejszej sprawie jakiegokolwiek znaczenia, jaką nazwę nosiło stanowisko zajmowane w dacie wypowiedzenia przez powódkę. Istotne zaś było co stało się z obowiązkami dotychczas przez nią wykonywanymi.

W świetle powołanych wyżej rozważań pracodawca nie miał również obowiązku dokonywania doboru pracowników do zwolnienia.

Jak to wykazał materiał dowodowy sprawy w dacie wypowiedzenia umowy o pracę jedynie powódka posiadała określony, przypisany wyłącznie do niej zakres obowiązków.

W tym zakresie do jej zadań należało tj. począwszy od 2005 roku : przepisywanie i kompletowanie dokumentów dotyczących radców prawnych Kancelarii- C. L., W. A., W. Z., O., przygotowywanie wezwań do zapłaty, wniosków egzekucyjnych, czy też zapytań do Urzędów, doraźne przyjmowanie korespondencji, zamawianie artykułów biurowych, jak również wykonywanie doraźnych poleceń Naczelnego Adwokata.

W okresie zaś od 2005 roku obowiązki związane z obsługą i pracą wyłącznie na rzecz Naczelnego Adwokata zostały powierzone A. S.. W/w sama przygotowywała nadto pisma pod względem merytorycznym, jak również prowadziła niektóre sprawy pod nadzorem pozwanego. W/w była w zakresie pomocy przypisana jedynie do pozwanego. A. S. jedynie sporadycznie zajmowała się przepisywaniem pism pozwanego. W/w nie zajmowała się referatami innych radców prawnych Kancelarii. W/w zatrudniona była na stanowisku asystenta radcy prawnego.

Materiał dowodowy potwierdził zatem, iż nie było osoby która posiadałaby tożsamy zakres obowiązków co powódka, a co za tym idzie nie było osoby która zajmowałaby stanowisko tożsame co ona.

Fakt ten wynika zbieżnie z zeznań świadków wskazanych wyżej, jak również powódki J. S. oraz pozwanego R. S.. A. S. miała bowiem całkowicie odmienny zakres obowiązków, co powódka. Okoliczność ta została również w toku prowadzonego postępowania przyznana przez powódkę. (k. 150) Jak to sama wskazała powódka w tym przedmiocie w trakcie zeznań składanych przed Sądem „istniała rozbieżność w obowiązkach pomiędzy mną, a panią S.. Ona siedziała w sekretariacie na pierwszej linii, przyjmowała klientów, odbierała telefony od pozwanego. Sama wykonywała również pisma merytoryczne, miała też kilka spraw, które prowadziła pod nadzorem pozwanego, była przypisana do pozwanego. Ja natomiast wykonywałam obowiązki związane z różnymi adwokatami i doraźnie wykonywałam polecenia pozwanego(...)

W konsekwencji brak było zatem po stronie pracodawcy obowiązku dokonywania oceny doboru pracowników do zwolnienia.

Zdaniem Sądu orzekającego nie znajduje uzasadnienia stanowisko powódki, iż powierzenie przez pracodawcę jej obowiązków dotychczas zatrudnionym u pozwanego osobom oraz podmiotowi zewnętrznemu – księgowemu, należy uznać za czynność pozorną zmierzającą li tylko do jej zwolnienia.

W tym zakresie rozważając kwestię likwidacji stanowiska pracy na gruncie orzecznictwa wskazano, iż likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Likwidacja stanowiska pracy nie podlega ocenie sądu w płaszczyźnie zasadności i celowości działania pracodawcy. Sąd ocenia natomiast, czy jest ona rzeczywista, czy tylko pozorna oraz czy została wprowadzona zgodnie z prawem. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 roku, I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 263)

Nadto podkreślić należy, iż zasadność wypowiedzenia umowy o pracę nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez pracodawcę innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu.

Stanowisko to uznać należy również za ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 roku, III PK 112/05, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNCP 1985, z 11, poz. 164)

Nadto pracodawca ma prawo w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i pomniejszenia kosztów jego działania zmniejszyć liczbę pracowników i dokonać innego rozkładu zadań. W takiej sytuacji likwidacja stanowiska nie jest pozorna. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 roku, II PK 144/13, M.P.PR 2014/7/376-378)

Podobne stanowisko zostało wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 2014 roku (I PK 271/13 M.P.Pr. 2015/6/282-283)

W jego treści Sąd Najwyższy wskazał, iż likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa.

Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych. Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (art. 45 § 1 kp). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań.

W zakresie prowadzonych zatem rozważań należy mieć na uwadze fakt, iż bezsprzecznie część obowiązków powódki przejęły pozostałe osoby pracujące w Kancelarii, w szczególności radcowie prawni (pisanie pism, kompletowanie dokumentacji). Obowiązki zaś związane z wystawieniem faktur podmiot zewnętrzny (księgowy).

Podkreślić należy, iż powierzenie obowiązków podmiotowi z zewnątrz dowodzi także likwidacji stanowiska pracy. (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 roku, I PKN 733/00, OSNAPiUS 2003, Nr 23, poz. 569, OSNAPiUS 2002, Nr 12, poz. 10)

W tym miejscu podkreślić stanowczo należy, iż likwidacja stanowiska pracy może wyrażać się również w skupieniu kompetencji w ramach przydzielenia ich innemu pracownikowi, a zatem przy istniejącej ciągłości ich realizacji u pracodawcy.

Podkreślić należy, iż Sąd nie ocenia okoliczności związanych z przyczynami jakie legły u podstaw decyzji pracodawcy o likwidacji stanowiska pracy powódki, ocenie Sądu podlega jedynie skutek powyższych, a zatem ocena czy likwidacja stanowiska pracy ma charakter rzeczywisty. W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie niniejsza nie budzi jakiegokolwiek wątpliwości.

Fakt zatem co stanowiło podstawę, czy też uzasadnienie dla niniejszego nie ma znaczenia w zakresie oceny wypowiedzenia umowy o pracę. W świetle niniejszego powyższe stanowią okoliczności nieistotne z punktu widzenia rozważań oraz oceny Sądu.

Reasumując zdaniem Sądu materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy potwierdził, iż bezsprzecznie stanowisko powódki uległo likwidacji.

Potwierdzeniem powyższego jest bez wątpienia fakt, iż nikt nie został na nie zatrudniony.

Okoliczność ta znajduje bezsprzecznie potwierdzenie w dowodach zgromadzonych w sprawie, w szczególności w zeznaniach świadków, jak również strony pozwanej. Okoliczność ta nie była również kwestionowana przez powódkę.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> kp).

Po raz kolejny wskazać należy, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy w sposób jednoznaczny pozwolił na dokonanie ustaleń, iż stanowisko powódki J. S. u pozwanego zostało zlikwidowane.

Nie sposób podzielić zatem w tym przedmiocie stanowiska powódki, iż podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była pozorna.

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była prawdziwa, konkretna i rzeczywista oraz bezsprzecznie uzasadniona interesem gospodarczym pozwanego i koniecznością racjonalizacji struktury zatrudnienia.

Mając powyższe na uwadze na podstawie powołanych wyżej przepisów prawa Sąd powództwo oddalił, o czym orzekł w punkcie I wyroku na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. art. 47<sup>1</sup> kp- a contrario.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy § 11 ust. 1 pkt 1 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) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

Podzielić tu należy stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. SN 2011/2/18, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.

W zakresie obciążającym powódkę z tytułu kosztów objętych postanowieniem z dnia 27 listopada 2015 roku (k. 117-118), dotyczących zwrotu kosztów dojazdu na rzecz świadka S. G., Sąd przejął powyższe na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego(...)w G. nie znajdując podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie dyspozycji art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zmianami)

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.