

Sygn. akt IV P 59/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2022 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górska

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2022 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa W. L.

przeciwko Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej z (...) w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Oddała powództwo
2. Nie obciąża powoda kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 59/21

## UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda W. L. wniosła przeciwko pozwanej Poczcie Polskiej S.A. w W. o zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda kwoty 30.570 zł z tytułu należnych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lipca 2018 r. do lipca 2021 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności poszczególnych kwot oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu strona powodowa podniosła, iż pracodawca rozliczając czas pracy powoda i innych pracowników zatrudnionych jako pracownicy ochrony stosuje zasady wynikające z równoważnego systemu czasu pracy, pomimo braku oparcia takiej praktyki w wewnętrzzakładowych przepisach i wbrew zasadom wynikającym z faktu zatrudniania powoda w systemie podstawowym. Powyższą okoliczność potwierdziła kontrola przeprowadzona w pozwanej spółce przez Państwową Inspekcję Pracy, która w wystąpieniu nakazała wyliczenie i wypłatę należnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

Pełnomocnik pozwanej Poczty Polskiej S.A. w W. w sprzecznie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu wskazała, że powód pracował w równoważnym systemie czasu pracy i miał wypłacone z tego tytułu wszystkie dodatki, w tym dodatki za nadgodziny. Przepis § 33 Regulaminu Pracy przewiduje, że grupy zawodowe, do których stosuje się system równoważnego czasu pracy ustala kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę zawodową. Działanie małej

części związków zawodowych po 2016 r. tj. po kilkunastu latach uzgodnień, zmierzające co celowego ich blokowania, stanowi nadużycie praw podmiotowych i jako takie nie może korzystać z ochrony prawa. Równoważny system czasu pracy jest standardowo stosowany w służbie ochrony od kilkunastu lat z zachowaniem wszystkich wymogów, w tym opracowaniem harmonogramów pracy. Powód zapoznał się z obowiązującymi w spornym okresie harmonogramami pracy i świadomie godził się na równoważny czas pracy oraz w sposób dorozumiany wyraził zgodę na takie warunki pracy. Długotrwałe stosowanie ustalonego systemu czasu pracy wobec całych grup pracowników, może być uznane za ustalony zwyczaj, praktykę zakładową, który może być źródłem obowiązków stron stosunku pracy. Zdaniem pełnomocnika strony pozwanej stosowanie w opisanych okolicznościach równoważnego czasu pracy skuteczne, bowiem jest przewidziane obowiązującym Regulaminem pracy (§ 27) i uzasadniają to przesłanki określone w art. 135 § 1 k.p. Związki zawodowe na samym początku wyraziły ogólną zgodę na stosowanie równoważnego systemu czasu pracy, podpisując w 2007 r., obowiązujący do dnia dzisiejszego w pozwanej spółce, Regulamin Pracy.

### ***Uzasadnienie faktyczne:***

Powód W. L. jest zatrudniony w Poczcie Polskiej S.A. w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

(niesporne, nadto akta osobowe powoda cz. B).

W. L. świadczył pracę w Urzędzie Pocztownym (...) na stanowisku pracownika ochrony mienia i osób od stycznia 1998 r. Po około roku od zatrudnienia dowiedział się o zmianie czasu pracy, otrzymał nowy grafik czasu pracy, gdzie służby były przedłużone do 12 godzin i do tego się stosował, traktując to jako polecenie służbowe. Powód wie, że okres rozliczeniowy był trzymiesięczny. Jeżeli były przekroczenia miesięczne czasu pracy, to były wypłacane dodatki za nadgodziny. Przez większość pracy powód pracował w systemie równoważnym.

(bezsporne, nadto harmonogramy pracy powoda od 08.2018 r. do 07.2021 r. k.43-79, roczna ewidencja czasu pracy powoda za lata 2018-2021r. k. 80-83, karty wynagrodzeń pracownika k.39-42).

Dyrektor Generalny Poczty Polskiej Zarządzeniem nr 4 z 10.01.2007 r. wprowadził Regulamin Pracy państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej „Poczta Polska”, obowiązujący po dwóch tygodniach podania go do wiadomości pracowników, a § 33 wchodził w życie od 1 kwietnia 2007 r.

(dowód: regulamin pracy k.91-121).

Uzgodnieniem z 3.07.2007 r. stanowiącym załącznik nr 7/CUK/3 do Regulaminu Pracy ppup „Poczta Polska” w sprawie grup zawodowych Centrum Usług (...) w G., wobec których stosuje się system równoważnego czasu pracy, na podstawie § 33 ust. 1 i 2 Regulaminu Pracy ppup „Poczta Polska” wprowadzono system równoważnego czasu pracy dla grupy zawodowej Poczta Służba Ochrony, w tym kadry kierowniczej Pocztovej Służby Ochrony. Uzgodnienie podpisały wszystkie działające ówczesne organizacje związków zawodowych.

(dowód: uzgodnienie z 3.07.2007 r. k.132).

Powód pisemnymi oświadczeniami z 27.01.2007 r. i 17.01.2011 r. potwierdził fakt zapoznania się z treścią Regulaminu Pracy ppup „Poczta Polska”, który został wprowadzony Zarządzeniem nr 4 Dyrektora Generalnego Poczty Polskiej z 10.01.2007 r. oraz aneksem nr (...) r. z 21.12.2010 r. wprowadzonym uchwałą Zarządu Poczty Polskiej z 21.12.2010 r. i jednocześnie oświadczył, że przyjął do wiadomości treść obowiązującego w Poczcie Polskiej S.A. Regulaminu Pracy stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr 4 Dyrektora Generalnego Poczty Polskiej z 10.01.2007 r. ze zmianami.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, oświadczenia powoda k.80 i 113).

Kolejnym uzgodnieniem z 24 .06.2013 r. rozszerzono stosowanie równoważnego czasu pracy, oprócz pracowników służby ochrony, na pracowników zabezpieczenia technicznego, zaplecza pocztowego i kierowników komórek eksploatacyjnych.

(dowód: uzgodnienie z 24.06.2013 r. k.139-142).

Uzgodnieniem z 31.12.2013 r. wprowadzono dla pracowników pocztowej służby ochrony system równoważnego czasu pracy, na mocy którego utraciły moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia w (...). Nowe uzgodnienie weszło w życie od 1.01.2014 r. Niektóre organizacje związków zawodowych jednostronnie uznały, że uzgodnienie obowiązuje do 31.03.2014 r. inne wniosowały o wprowadzenie od 1.01.2014 r. podstawowego czasu pracy dla wszystkich pracowników Centrum Usług (...) w Poczcie Polskiej S.A. w uzgodnieniu z 31.03.2014 r. organizacje związków zawodowych wskazywały różne okresy obowiązywania uzgodnienia, najdłuższe do 30.10.2016 r.

(dowód: uzgodnienie z 31.12.2013 r. k. 143-168).

Uzgodnieniem z 10.07.2019 r. w G., 11.07.2019 w O., 15.07.2019 r. w B. i 17.07.2019 r. w S. z większością tj. trzynastoma przedstawicielami związków zawodowych, wprowadzono dla pracowników Regionu P. Północ, między innymi pracowników obszaru ochrony, system równoważnego czasu pracy.

(dowód: uzgodnienie z 10.07.2019 r. k.185-187 i sprawozdanie z uzgodnień k. 169-184).

Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat w W. skierowała do pozwanej spółki wystąpienia, by na stanowiskach pracy kwalifikowany pracownik ochrony stosowała podstawowy system czasu pracy.

(dowód: pisma PIP z 02.11.2020 r. i 10.12.2020 r. k.208 -209).

### ***Uzasadnienie prawne:***

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie stan faktyczny w istocie nie był sporny a strony postępowania nie kwestionowały zawnioskowanych dowodów z dokumentów. Strona pozwana nie kwestionowała roszczenia co do wysokości, kwestionując je co do zasady.

W ocenie sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy jest wiarygodny i nie budzi wątpliwości.

Strony nie kwestionowały też faktu obowiązywania samego Regulaminu Pracy z 2007 r., jedynie strona powodowa twierdziła, że na skutek braku warunkowych uzgodnień związków zawodowych od 30 czerwca 2016 r. powinien obowiązywać pracowników podstawowy system czasu pracy.

Przepis art. 135 § 1 k.p. umożliwia każdemu pracodawcy wprowadzenie równoważnego czasu pracy, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. (...) i rozkłady czasu pracy oraz okresy rozliczeniowe wprowadza się stosownie do uregulowań art. 150 § 1 k.p.

W przypadku pracowników wykonujących pracę związaną z ochroną osób i mienia można wprowadzić, stosownie do wyżej cytowanego przepisu, system równoważnego czasu pracy. Obowiązujący w pozwanej spółce od 1.07.2015 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Poczty Polskiej Spółka Akcyjna nie reguluje systemów czasu pracy.

W pozwanej spółce obowiązuje Regulamin Pracy państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej „Poczta Polska”, który przewiduje stosowanie równoważnego systemu czasu pracy z przyjęciem, że dobowy wymiar czasu pracy w równoważnym systemie może być przedłużany do 12 godzin w niektórych dniach tygodnia, pod warunkiem równoważenia tego czasu skróconym czasem dobowym w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy a rozkład czasu pracy winien wynikać z ustalonych harmonogramów pracy ( § 27 pkt 3 i § 32 regulaminu pracy).

Przepis § 33 regulaminu pracy przewiduje, że grupy zawodowe, do których stosuje się system równoważnego czasu pracy ustala kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych, reprezentujących daną grupę zawodową.

Powyższy przepis jasno uzewnętrznia zamiar pracodawcy dookreślenia grup zawodowych objętych systemem równoważnego czasu pracy z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę, zatem nie wymaga przeprowadzania wykładni.

Powyższe uzupełnienie przepisu § 33 regulaminu pracy nastąpiło na mocy Uzgodnienia z 3.07.2007 r., stanowiącego załącznik nr 7/CUK/3 do Regulaminu Pracy ppup „Poczta Polska” i na podstawie § 33 ust. 1 i 2 regulaminu pracy w Centrum Usług (...) w G. wprowadzono system równoważnego czasu pracy dla grupy zawodowej Poczta Służba Ochrony, co potwierdzono uzgodnieniem z 31.12.2013 r.

Powód pisemnie oświadczył, że zapoznał się z treścią Regulaminu Pracy ppup „Poczta Polska”, który został wprowadzony zarządzeniem nr 4 Dyrektora Generalnego Poczty Polskiej z 10.01.2007 r. i aneksem nr (...) z 21.12.2010 r. do Regulaminu pracy w Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej, wprowadzonego uchwałą nr 410/2010 r. Zarządu Poczty Polskiej S.A. z 21.12.2010 r. i przyjął do wiadomości treść obowiązującego w Poczcie Polskiej S.A. Regulaminu Pracy stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr 4 Dyrektora Generalnego Poczty Polskiej z 10.01.2007 r. ze zmianami.

Przepisy regulaminu pracy nie przewidują, iż uzgodnienie w sprawie stosowania równoważnego czasu pracy dla danej grupy zawodowej jest jedynie czasowe i wymaga ponawiania. Jednostronne zapiski poszczególnych organizacji związków zawodowych poczynwszy od 31.12.2013 r. co do okresu obowiązywania uzgodnienia nie mają skutku prawnego, bowiem nie zawierają „uzgodnionego”, wspólnego stanowiska co do zmiany obowiązującego pracowników ochrony równoważnego systemu czasu pracy i zaakceptowanego przez pracodawcę. Nadal więc obowiązują uzgodnienia z 24.06.2013 r., przyjęte bez dodatkowych zastrzeżeń, co do stosowania wobec pracowników ochrony równoważnego czasu pracy.

W ocenie sądu kolejne zapisy związków zawodowych co do czasowego stosowania systemów czasu pracy, nie skutkują zmianą obowiązującego regulaminu pracy i pierwotnego uzgodnienia określającego, że grupa pracowników ochrony pozwanej spółki jest objęta systemem równoważnego czasu pracy.

Należy też wskazać, że zgodnie z dyspozycją przepisu art. 104<sup>2</sup> k.p., jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, sposób współdziałania z nimi pracodawcy określony jest w ustawie o związkach zawodowych. Jeżeli utworzyły one wspólną reprezentację związkową na podstawie art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych z 23 maja 1991 r. (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.), pracodawca współdziała z nią w sposób określony w komentowanym przepisie. W braku tej wspólnej reprezentacji wszystkie zakładowe organizacje związkowe powinny przedstawić pracodawcy wspólnie uzgodnione stanowisko w terminie 30 dni od przedstawienia im przez pracodawcę projektu regulaminu. Jeżeli termin ten upłynie bezskutecznie, pracodawca ustala regulamin pracy samodzielnie, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych, art. 30 ust. 5 i 6 u.z.z (tak: E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022, art. 104<sup>2</sup> k.p.).

Zatem nie sposób podzielić stanowiska pełnomocnika powoda, iż w stosunku do powoda pracodawca stosuje system równoważnego czasu pracy, wbrew wewnątrzzakładowym przepisom.

Zdaniem sądu nie ma znaczenia prawnego, że część związków zawodowych jednostronnie uznała, iż uzgodnienie przestało obowiązywać z końcem czerwca 2016 r., w skutek ich kolejnych, czasowych decyzji, nie mających oparcia w przepisach regulaminu pracy obowiązującego w pozwanej spółce lub przepisach prawa pracy.

W równoważnym czasie pracy dobową normą czasu pracy jest zmienna i wynika z rozkładu czasu pracy, ale nie może przekraczać 12 godzin. Poinformowanie o obowiązujących pracownika normach czasu pracy może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy (art. 29 § 3<sup>1</sup> k.p.). Oznacza to, że w przypadku, gdy u pracodawcy obowiązują akty wewnątrzzakładowe, wystarczy odesłanie do konkretnych zawartych w nich rozwiązań prawnych (tak: M. R., Charakterystyka norm i systemów czasu pracy, ABC).

W doktrynie prezentowane jest stanowisko, iż z art. 150 § 2 k.p. prima facie zdaje się wynikać, że na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych zawsze wymagana jest zgoda zakładowej organizacji związkowej (jeżeli działa ona u danego pracodawcy). Wniosek ten jest jednak błędny. Pracodawca może - mimo braku tej zgody - wprowadzić systemy i rozkłady czasu pracy oraz ustalić okresy rozliczeniowe zgodnie z zasadami wyrażonymi w art. 150 § 1 k.p., z tym zastrzeżeniem, że jeżeli brak jest zgody zakładowej organizacji związkowej (a także gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa), to gdy zamierza on zastosować dłuższe niż wyjściowe okresy rozliczeniowe (w przypadku podstawowego czasu pracy - art. 129 § 2 k.p. i w przypadku ogólnego równoważnego czasu pracy - art. 135 § 2 i 3 k.p.), ciąży na nim powinność uprzedniego zawiadomienia właściwego inspektora pracy. Brak takiego zawiadomienia nie oznacza, że ustalona lub dokonana zmiana systemu czasu pracy, jego rozkładu czy okresu rozliczeniowego nie nabiera mocy wiążącej. Zawiadomienie jest przy tym wymagane tylko wtedy, gdy pracodawca chce stosować dłuższe okresy rozliczeniowe (może je wcześniej ustalić, lecz nie musi ich stosować) tak: W. S. [w:] J. I., W. S., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, W. 2013, art. 150.

Również przekształcenie przedsiębiorstwa państwowego w jednoosobową spółkę akcyjną Skarbu Państwa nie powoduje utraty mocy obowiązywania regulaminu pracy. Bowiem w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego, na podstawie przepisów ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 425 ze zm.) nie następuje utworzenie nowego podmiotu prawnego, tylko zmiana kształtu prawnego podmiotu już istniejącego.

Przepisy art. 6 ustawy o komercjalizacji potwierdzają, wynikającą już z art. 1 tej ustawy, sukcesję uniwersalną w sferze praw i obowiązków prywatnoprawnych i publicznoprawnych między przedsiębiorstwem państwowym a jednoosobową spółką Skarbu Państwa. Przewidują bowiem pełne i bezpośrednie przejście praw i obowiązków wynikających ze stosunków pracy łączących przedsiębiorstwo państwowe i jego pracowników, ale z wyłączeniem pracowników zatrudnionych na podstawie powołania. Spółkę powstałą w wyniku komercjalizacji wiążą postanowienia porozumienia zbiorowego (paktu socjalnego) zawartego przez przedsiębiorstwo państwowe i zakładowe organizacje związkowe art. 1 ust. 1 u.k.p. (tak: Ł. Węgrzynowski [w:] Ustawa o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników. Komentarz, LEX/el. 2017, art. 6.).

Regulaminy wynagradzania oraz pracy, obowiązujące w przedsiębiorstwie, obowiązują nadal w spółce. Zmiana ich jest możliwa na ogólnych zasadach (tak: A. Chróścicki [w:] Ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Komentarz, wyd. II, Warszawa 2001, art. 6.).

Podobnie ponownego zawiązania i rejestracji nie wymagają związki zawodowe dawnego przedsiębiorstwa a teraz spółki (W. J. Katner [w:] Ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji. Komentarz [w:] Prawo handlowe, Warszawa 2006, art. 6.).

Zatem uzgodnienia dotyczące równoważnego systemu czasu pracy pracowników ochrony Poczty Polskiej poczynione po 24.06.2013 r. nie skutkują zmianą obowiązującego w pozwanej spółce równoważnego systemu czasu pracy na podstawowy.

Ponadto w doktrynie prawa pracy prezentowany jest pogląd, iż praktyce zdarza się, że u pracodawcy nie ma ani regulaminu pracy, ani układu zbiorowego. Może to być skutkiem pata w negocjacjach lub transferu zakładu pracy. W takim przypadku należy przyjąć, że tymczasowe rozwiązania w kwestii czasu pracy ustala pracodawca w ramach swoich kierowniczych uprawnień ( zobacz: Kodeks pracy. Regulacje C.-19 w prawie pracy. Komentarz red. prof. dr hab. A. S. rok 2020 wyd. 5 stan 1.01.2020).

Dodatkowo w judykaturze przyjmuje się, iż nie ma przeszkód prawnych by w umowie o pracę lub odrębnym porozumieniu pracodawca ustalił z pracownikiem organizację czasu pracy tj. system lub rozkład czasu pracy. Postanowienie takie może mieć charakter istotnego elementu indywidualnego stosunku pracy, a w konsekwencji jego zmiana będzie wymagała porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. (por. wyrok SN z 17.07.2009 r. I BP 6/09 i z 25.03.1977 I PRN 5/77 oraz z 13.12.2006 II PK 99/06).

Z uwagi na akceptację przez powoda indywidualnych harmonogramów pracy i zasad rozliczania jego czasu pracy, można też przyjąć, iż przez czynności konkludentne tj. przyjęcie przez powoda systemu pracy wynikającego z harmonogramów pracy i rozliczanie powoda przez pracodawcę według zasad równoważnego czasu pracy, strony stosunku pracy indywidualnie ustaliły równoważny system czasu pracy.


Powód jako długoletni pracownik ochrony pracował, zgodnie z przedstawianymi mu miesięcznymi harmonogramami pracy, przewidującymi różny dobowy czas pracy, jedynie w dni wskazane w harmonogramie i miał pełną świadomość obowiązującego go systemu pracy.

Tylko pracownik zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy, któremu wydłużony czas pracy nie został odpowiednio zrównoważony w okresie rozliczeniowym czasem wolnym, zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W systemie równoważnego czasu pracy pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad normę dobową wynikającą z harmonogramu pracy, a także praca w czasie przekraczającym przeciętną normę tygodniową (vide: wyrok SN z 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005, nr 24, poz. 393).

W toku postępowania strona powodowa nie wykazała (art. 6 k.c.), by powód pracował ponad normy ustalone w harmonogramie pracy, bez udzielenia odpowiedniej ilości dni wolnych lub by jego czas pracy przekraczał przeciętne normy czasu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Powód wywodził swoje roszczenie tylko z przekroczenia podstawowej dziennej, 8 godzinnej normy czasu pracy.

Zaś w obowiązującym powoda systemie równoważnego czasu pracy dzienna norma czasu pracy mogła być wydłużona do 12 godzin.

Sąd pominął wnioski dowodowe pełnomocników stron z przesłuchania świadków, gdyż fakty, na które te dowody miałyby być przeprowadzone, świetle zebranych i niespornych dowodów z dokumentów i stanowisk stron, nie są istotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy i w ocenie sądu zmierzają jedynie do przedłużenia postępowania.

Z uwagi na powyższe argumenty powództwo jako nieuzasadnione należało oddalić.

Ustawodawca przyznaje sądowi pewną swobodę w zasądzaniu kosztów procesu, gdy stosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik sporu (art. 98 k.p.c.) sprzeciwiają się - względy słuszności.

Do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych” w rozumieniu art. 102 k.p.c. należą okoliczności zarówno związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zalicza się np. charakter żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie, do drugich - sytuację majątkową i życiową strony, z zastrzeżeniem, że nie jest wystarczające powołanie się jedynie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku, powinny być ocenione z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (vide: wyrok SA Kraków z dnia 15-11- (...), AGa 539/18).

W niniejszej sprawie ocenie sądu powód jako długoletni pracownik pozwanej spółki znając stanowisko związków zawodowych i Państwowej Inspekcji Pracy, mógł zasadnie przypuszczać, iż przedmiotowe powództwo jest uzasadnione i mając na względzie, iż powód uzyskuje wynagrodzenie niewiele wyższe od obowiązującego wynagrodzenia minimalnego. sąd o kosztach procesu orzekł na podstawie przepisu art. 102 k.p.c.

Sędzia Marek Osowicki