

Sygn. akt IV P 208/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kujawa

Ławnicy: Sylwia Modrzyk, Irena Zawlik

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2017 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **E. M.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w J.**

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 1.492 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

Sygn. akt IV P 208/16

## UZASADNIENIE

Powódka E. M., działająca przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. w J., domagała się przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku i z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że oświadczeniem z dnia 11.10.2016r. (otrzymanym przez powódkę w dniu 17.10.2016 r.) strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z dnia 26.02.1996 r. bez wypowiedzenia z winy pracownika, opierając się o przepis art.53§1 pkt 1 lit.b kp. Uzasadnieniem dla rozwiązania umowy o pracę była niezdolność powódki do pracy trwająca dłużej niż okres pobierania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego związanych z niezdolnością do pracy. Powódka zaprzeczyła podstawie rozwiązania umowy o pracę. Nieobecność powódki w pracy związana z niezdolnością do pracy rozpoczęła się w dniu 29.01.2016 r. Po zakończeniu pobierania przez powódkę wynagrodzenia i zasiłku chorobowego uzyskała ona prawo do zasiłku rehabilitacyjnego w okresie od 29.07.2016 r. do 25.11.2016 r. Zgodnie z art. 53§1 pkt 1 lit.b kp pracodawcy przysługuje prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy niezdolność pracownika do pracy trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik zatrudniony był u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. W sytuacji powódki pracodawca był uprawniony do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dopiero po dniu 29.10.2016 r., a oświadczenie takie złożył dnia 11.10.2016 r., przy czym do powódki dotarło w dniu 17.10.2016 r. Złożenie przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu

umowy o pracę na zasadzie art. 53§1 pkt 1 lit.b kp przed terminem uprawniającym do jego złożenia stanowi naruszenie tego przepisu, a tym samym powódce przysługują roszczenia określone w art. 56§1 kp.

Niezależnie od powyższej argumentacji powódka wskazała na naruszenie prawa przez pozwaną przy rozwiązywaniu umowy o pracę z dnia 26.02.1996 r. w zakresie art. 8 kp. Naruszenie zasad współzycia społecznego na które wskazuje powódka polega na rozwiązaniu z nią długoletniej umowy o pracę w sytuacji, gdy po stronie pozwanej nie było takiej potrzeby, w szczególności wynikającej z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych, dodatkowo strona pozwana miała wiedzę, że powódka powróci do pracy po zakończonym leczeniu i to już o dniu 25.11.2016 r., ponieważ otrzymała do wiadomości decyzję o przyznaniu zasiłku rehabilitacyjnego z dnia 03.08.2016 r.

Strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa. Strona pozwana przyznała, że rozwiązała z powódką umowę o pracę z dniem 31.10.2016 r. na podstawie art. 53§1 pkt 1 lit.b kp wskutek niezdolności powódki do pracy, z powodu choroby trwającej dłużej niż okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego. Bezsporne było również, że powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby trwającej od dnia 29.01.2016 r., a po zakończeniu pobierania wynagrodzenia za pracę i zasiłku chorobowego powódka uzyskała prawo do zasiłku rehabilitacyjnego w okresie od 29.07.2016 r. do 25.11.2016 r. Powódka nie przeczy, że pozwanemu przysługiwało prawo do rozwiązania z nią umowy o pracę po dniu 29.10.2016 r. Pozwany prawo to w istocie zrealizował, albowiem oświadczeniem z dnia 11.10.2016 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę z dniem 31.10.2016 r., a więc po upływie terminu przewidzianego w art. 53§1 pkt 1 lit.b kp. Składając to oświadczenie pozwany dysponował załączoną do pozwu decyzją ZUS z 03.08.2016 r., świadczącą, że powódka korzystać będzie ze świadczenia rehabilitacyjnego do dnia 25.11.2016 r. Świadczenie to powódka otrzymuje w dalszym ciągu, nie będąc zdolną do świadczenia pracy. Istotą niniejszego postępowania jest ustalenie, czy pozwanemu przysługiwało prawo do wcześniejszego – przed dniem 29.10.2016 r. złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jest przy tym oświadczeniu oczywistym, że skutek tego oświadczenia w postaci rozwiązania umowy o pracę nastąpić miał już po tej dacie. Ustawodawca w art. 53§1 ko określa, kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę, a nie kiedy może złożyć oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy. Nie określa tego żaden z przepisów kp. Nie ma więc przeszkód, by poprzez art. 300 kp zastosowanie miał w tym przypadku również art. 116 kc uprawniający do skutków oświadczenia woli we wskazanym terminie, byleby skutek ten nastąpił później, niż przewidziany w art. 61§1 kc. Powódka sama przyznała, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy otrzymała w dniu 17.10.2016 r., a więc przed datą rozwiązania umowy o pracę.

Za bezpodstawne strona pozwana uznała powoływanie się przez powódkę na art. 8 kp. Powódka zajmowała stanowisko kontrolera jakości soczewek okularowych, niezwykle istotne przy przedmiocie działalności pozwanego. Wskutek długotrwałej nieobecności powódki w pracy pozwany zmuszony był nie tylko zatrudnić na to stanowisko inną osobę, ale również poddać ją szkoleniu niezbędnemu dla tego stanowiska. Powódka wielokrotnie przy tym wskazywała, że nie zamierza świadczyć pracy u pozwanego i była zainteresowana rozwiązaniem z nią umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy z prawem do odprawy. Nie odpowiada prawdzie twierdzenie, że pozwana miała wiedzę o powrocie powódki do pracy po dniu 25.11.2016 r. Odwrotnie – to powódka miała wiedzę, że po tej dacie nie będzie zdolna do pracy i otrzyma dalsze świadczenie rehabilitacyjne.

Sąd ustali następujący stan faktyczny:

Bezsporne było, że powódka E. M. zatrudniona była w (...) Sp. z o.o. w J. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 26.02.1996 r. Powódka pracowała jako kontroler jakości soczewek okularowych.

Poza sporem było, że powódka rozpoczęła niezdolność do pracy w dniu 29.01.2016 r. Po zakończeniu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z tego tytułu uzyskała ona prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 29.07.2016 r. do 25.11.2016 r.

Bezsporne było, że pismem z dnia 11.10.2016 r., które powódka otrzymała w dniu 17.10.2016 r. pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31.10.2016 r. z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby

trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez 3 miesiące.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie był bezsporny, zaś problematyka sprowadzała się to tego, czy złożone przez stronę pozwaną oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami.

Przepis art. 53§1 pkt1 lit. b jest powiązany z art. 41 kp, zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy podczas usprawiedliwionej nieobecności pracownika, jeżeli mieści się ona w granicach przewidzianych kp. Natomiast kiedy absencja przekroczy limity czasowe określone w komentowanym przepisie, wówczas podmiot zatrudniający uzyskuje kompetencję do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca może zakończyć umowę bezzwłocznie, mimo że pracownikowi nie można zarzucić zawinionego naruszenia jego obowiązków.

Zgodnie z art. 53 § 1 kp pracodawca "może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia" w razie zaistnienia przesłanek wskazanych w przepisie. Nie ulega zatem wątpliwości, że **możliwość zakończenia umowy na gruncie komentowanego przepisu jest prawem, a nie obowiązkiem pracodawcy**. Stwierdzenie to znajduje potwierdzenie w orzecznictwie. Zgodnie z poglądami judykatury art. 53 § 1 kp nie nakazuje zakładowi pracy rozwiązania umowy o pracę, jeżeli zachodzą określone w tym przepisie warunki niezdolności pracownika do pracy, lecz tylko stwarza taką prawną możliwość (zob. wyr. SA w Katowicach z 9.10.1991 r., III AUr 254/91, OSA 1992, Nr 5, poz. 36). Ponadto, uprawnienie pracodawcy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP jest niezależne od współdziałania z organem rentowym, w szczególności w sprawie ustalenia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego (zob. wyr. SN z 16.11.2004 r., I PK 649/03, OSNP 2005, Nr 12, poz. 173). Sąd Najwyższy uznał również, że złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP w okresie pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca jako datę rozwiązania umowy wskazał datę przypadającą po tym okresie (zob. wyr. SN z 21.6.2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006, Nr 3–4, poz. 49). Inaczej mówiąc, **dokonanie czynności prawnej zmierzającej do rozwiązania umowy w trybie art. 53 kp jest dopuszczalne dopiero po upływie okresów ochronnych ustanowionych tym przepisem**. Długość okresu ochronnego jest zróżnicowana w zależności od przyczyny nieobecności. Ponadto, w razie niezdolności do pracy wskutek choroby znaczenie ma zakładowy staż pracy oraz fakt, że niezdolność do pracy jest następstwem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Poszczególne jednostki redakcyjne komentowanego przepisu w odmienny sposób precyzują długość okresu ochronnego. Artykuł 53 § 1 pkt 1 oraz § 2 kp wskazują wprost przedziały czasowe, podczas których pracownik korzysta z ochrony. Z kolei art. 53 § 1 pkt 1b KP ustanawia ramy czasowe ochrony, nawiązując do okresu pobierania zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego, a art. 53 § 2 kp uwzględnia okres pobierania zasiłku opiekuńczego. Dlatego komentowany przepis powinien być interpretowany w połączeniu z przepisami dotyczącymi ubezpieczeń społecznych. Odpowiednie regulacje zawiera ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 53 KP po upływie nieprzerwanego okresu nieobecności pracownika. Powrót pracownika do przedsiębiorstwa uniemożliwia zakończenie umowy na gruncie komentowanego przepisu. Jeżeli zaistnieje kolejna niezdolność do pracy, to okres ochronny jest liczony od początku .

Absencja spowodowana przedłużającą się chorobą jest najczęstszym przypadkiem zastosowania komentowanego przepisu (zob. np. I. J., Ochrona stosunku pracy, s. 34 i n.; J. K., Długotrwała choroba, s. 22 i n.). Okres ochronny w przypadku choroby zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1a KP, pracownik, którego zakładowy staż pracy jest krótszy niż 6 miesięcy, może zostać zwolniony bez wypowiedzenia w razie nieobecności przekraczającej 3 miesiące. Korzystniej uregulowana została ochrona pracownika, który legitymuje się co najmniej 6-miesięcznym okresem zatrudnienia u danego pracodawcy. W takim przypadku na gruncie art. 53 §

1 pkt 1b zwolnienie może nastąpić w razie nieobecności przekraczającej łączny okres pobierania wynagrodzenia oraz zasiłku z tytułu choroby oraz 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Zakres czasowy ochrony jest zatem uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, który miał miejsce przed wystąpieniem niezdolności do pracy.

Jeżeli niezdolność do pracy wskutek choroby powstała po co najmniej 6-miesięcznym okresie zatrudnienia u danego pracodawcy, to granice ochrony wyznacza "łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące" (art. 53 § 1 pkt 1b kp). Zgodnie z art. 92 § 1 kp pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia przez łączny okres choroby do 33 dni w roku kalendarzowym. W przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia, wynagrodzenie przysługuje za okres choroby do 14 dni. Później pracownikowi niezdolnemu do pracy przysługują zasiłki z ubezpieczenia społecznego (art. 92 § 4 kp). Zasiłek chorobowy łagodzi skutki utraty wynagrodzenia z powodu niemożności świadczenia pracy. Jest on przedmiotem art. 4–17 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Zgodnie z art. 6 cytowanej ustawy zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego (a więc np. istnienia stosunku pracy). Na gruncie art. 8 ustawy zasiłkowej zasiłek chorobowy przysługuje przez okres do 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – do 270 dni. Z kolei świadczenie rehabilitacyjne zostało uregulowane art. 18–22 ustawy zasiłkowej. Na gruncie art. 18 wskazanej ustawy świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy. Przysługuje ono przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. O przyznaniu świadczenia decyduje lekarz orzecznik ZUS. Świadczenie rehabilitacyjne może zatem określić jako "świadczenie na dokończenie leczenia". Przysługuje ono pracownikowi, który nie wrócił do zdrowia podczas pobierania zasiłku chorobowego, a zarazem nie uzyskał prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy na gruncie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (charakterystykę wskazanych świadczeń zob. I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje*, s. 295 i n.; M. Gersdorf, B. Gudowska (red.), *Społeczne ubezpieczenia*, s. 425 i n.). – vide Komentarz do kodeksu pracy, prof. dr hab. A. Ś.

W niniejszej sprawie Sąd w pełni podzielił stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21.06.2005 r. (II PK 319/04). Treść tego wyroku przytoczono już w części wstępnej rozważań, jednakże zdaniem Sądu wynika on szerszego omówienia. Zgodnie z tym poglądem, który Sąd Rejonowy w pełni zaaprobował, złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP w okresie pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca jako datę rozwiązania umowy wskazał datę przypadającą po tym okresie. Jak wskazano w uzasadnieniu przedmiotowego wyroku, z istoty regulacji zawartej w art. 53 kp wynika, iż pracodawca oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w oparciu o ten przepis zawsze składa w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (bo gdy pracownik stawia się do pracy nie jest to już możliwe - art. 53 § 3 kp). W okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby należy jednak wyróżnić dwa okresy: pierwszy to okres tzw. ochronny (3 miesiące albo łączny okres pobierania z tytułu choroby wynagrodzenia i zasiłku), w którym stosunek pracy nie może być rozwiązany; drugi - to późniejszy okres, gdy pracodawca może go rozwiązać. W sprawie powstał między innymi problem, czy zgodne z prawem jest złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w okresie ochronnym, ale wskazujące jako datę ustania stosunku pracy datę przypadającą na okres nie objęty ochroną. Sąd Najwyższy stwierdził, iż właściwą odpowiedzią na to pytanie jest odpowiedź negatywna. Należy bowiem przyjąć, iż nie jest dopuszczalne złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w chwili, gdy nie istniała jeszcze przyczyna do podjęcia takiej decyzji. Przyczyną tą jest zaś niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwająca dłużej niż okresy wskazane w przepisie art. 53 § 1 pkt 1 kp (tryb dokonany), nie zaś niezdolność do pracy, która według prognoz ma trwać dłużej niż te okresy. Należy bowiem wskazać, iż pracownik do ostatniego momentu okresu ochronnego (a więc do godz. 24.00 dnia, w którym ów okres ochronny upływa) może stawić się do pracy po odzyskaniu zdolności do niej, co powoduje, że pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 3 miesiące albo łączny okres pobierania z tytułu choroby wynagrodzenia i zasiłku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.2.2005 r., I PK 168/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 282). Nie znajduje

przy tym uzasadnienia pogląd, iż na pracowniku ciąży w takiej sytuacji obowiązek dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 KP. Jeżeli bowiem pracownik stawi się do pracy i zgłosi gotowość do jej wykonywania, to obowiązek skierowania go na badania kontrolne spoczywa na pracodawcy (§ 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30.5.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. Nr 69. poz. 332 ze zm.; por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.9.2001 r., I PKN 639/00, OSNP 2003 nr 17, poz. 415).

Stan faktyczny w omawianym powyżej wyroku był analogiczny jak w przedmiotowej sprawie I znajdował on odniesienie wprost do ustalonego stanu faktycznego. Bezsporne było, że powódka E. M. zatrudniona była w (...) Sp. z o.o. w J. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 26.02.1996 r. Powódka pracowała jako kontroler jakości soczewek okularowych. Poza sporem było także, że powódka rozpoczęła niezdolność do pracy w dniu 29.01.2016 r. Po zakończeniu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z tego tytułu uzyskała ona prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 29.07.2016 r. do 25.11.2016 r. Bezsporne było nadto, że pismem z dnia 11.10.2016 r., które powódka otrzymała w dniu 17.10.2016 r. pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31.10.2016 r. z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez 3 miesiące.

Stwierdzając zatem niezgodność z prawem dokonanej przez stronę czynności prawnej Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

W niniejszej sprawie Sąd nie orzekł o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, przewidziany w art. 57 kp. Strona powodowa nie domagała się tego świadczenia. Znamienna jest sytuacja, gdy pracownik pobiera świadczenia ubezpieczeniowe z tytułu niezdolności do pracy. Zgodnie bowiem z orzecznictwem, **w sytuacji gdy w okresie pozostawania bez pracy pracownik był czasowo niezdolny do pracy i nabył uprawnienie do zasiłku chorobowego, okres jego pobierania należy odliczyć od okresu, za który ma mu być przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy** (zob. wyr. SN: z 25.1.1983 r., I PRN 139/82, OSNCP 1983, Nr 9, poz. 138; z 15.2.2002 r., I PKN 801/00, L.). Jeżeli w okresie pozostawania bez pracy pracownik niezdolny do niej uzyskał świadczenia rehabilitacyjne, okres jego pobierania odlicza się od okresu, za który pracownikowi przyznano wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wyniku przywrócenia do pracy (zob. uchw. SN z 15.5.1992 r., I PZP 27/92, L.). Skoro zatem w niniejszej sprawie powódka pobiera świadczenie rehabilitacyjne, a zatem świadczenie za czas niezdolności do pracy, nie przysługuje jej wynagrodzenie przewidziane w art. 57 kp.

Orzeczenie o kosztach znalazło oparcie w art. 98§1 kp. Sąd zasądził na rzecz strony powodowej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – zgodnie z przepisem §15 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. Opłatę od pozwu obliczono w oparciu o wynagrodzenie o zarobkach I treść art. 23<sup>1</sup>kpc –  $2.485,70 \times 12 \times 5\% = 1.494$  zł.